MENSCHEN VOR PROFIT

PSI-Aktionsprogramm 2018-2022 (Entwurf)

Vorstandsentschließung Nr. 1 - einschließlich aller Änderungsanträge

AUGUST 2017
(Revidiert im Oktober 2017)

30. PSI-Weltkongress
30. Oktober bis 3. November 2017
Genf, Schweiz

„Die Verteidigung eines starken demokratischen Staats und einer inklusiven Gesellschaft, die es sich zur Aufgabe machen, für Geschlechtergleichstellung, Achtung und Würde aller Menschen, wirtschaftliche Entwicklung zugunsten von allen, Wohlstandsumverteilung und gestärkte Arbeitnehmermacht zu sorgen, wird für die nächsten fünf Jahre unser Ziel sein.“

Einführung: Unsere Vision für eine bessere Welt

Internationale der Öffentlichen Dienste 2017

Ursprünglich am 28. August 2017 abgeschlossener Text einschließlich Oktober-Addenda

Public Services International
Internationale des Services Publics
Internacional de Servicios Públicos
Internationale der Öffentlichen Dienste
Internationell Facklig Organisation för Offentliga Tjänster
国際公務労連

Deckblatt zur Einleitung für die

VORSTANDSENTSCHLIESSUNG Nr. 1

PSI-Aktionsprogramm 2018-2022

EINLEITUNG

Das PSI-Aktionsprogramm für 2018-22 mit dem Titel *Menschen vor Profit* bietet für PSI politische Orientierung für den Zeitraum zwischen den Kongressen. Die Entschließung des PSI-Vorstands anbei wird dem Kongress 2017 zur Beratung vorgelegt und nun den Mitgliedsorganisationen zur Information übermittelt. Sie wurde im Zuge eingehender Konsultationen mit den Mitgliedsgewerkschaften ausgearbeitet. Im Einklang mit der PSI-Satzung konnten die Mitgliedsgewerkschaften bis zum 28. Juni formelle Änderungsanträge beim PSI-Sekretariat einreichen.

Diese Änderungsanträge, zusammen mit den Empfehlungen des Geschäftsordnungsausschusses, wurden in die vorliegende Unterlage integriert und sind blau markiert. Textlöschungen sind so markiert: **~~gelöscht~~**; neue Textvorschläge so: **neuer Text**.

Im Verlauf der verschiedenen Konsultationsprozesse wurden manche Entschließungs- bzw. Änderungsanträge zurückgezogen, andere Vorschläge wurden zusammengeführt. Dies erklärt, warum die Nummerierung der Entschließungs- und Änderungsanträge nicht durchgehend ist.

Das Aktionsprogramm (und weitere vom Kongress verabschiedete Entschließungen) dienen als Leitlinien für alle globalen Maßnahmen in allen Bereichen der Politik und Arbeit von PSI über einen Zeitraum von fünf Jahren. Dementsprechend ist das Aktionsprogramm zwar umfassend angelegt, darf aber nicht übermäßig präskriptiv sein. Der Vorstand ist befugt, situationsabhängig weitere politische Maßnahmen und Aktionen im Einklang mit dem Kongressmandat festzulegen.

Das Aktionsprogramm wurde so kurz wie möglich gefasst. Nach der Annahme durch den Kongress wird eine kurze Zusammenfassung für die Mitgliedsgewerkschaften erstellt, um die Arbeit und die Prioritäten von PSI für das Personal und die Mitglieder zu erläutern – dabei wird der Schwerpunkt auf den Auswirkungen der internationalen PSI-Arbeit für ihr tägliches Leben liegen.

Zusammenfassung der Kernpunkte

Das vorgeschlagene Aktionsprogramm beruht auf den derzeitigen politischen Prioritäten von PSI.

Abschnitt 1, *Einleitung,* skizziert die Bedrohungen und Chancen für PSI und ihre Mitglieder auf internationaler Ebene skizziert. Dies erinnert uns daran, dass unser Kampf nicht getrennt vom allgemeineren Kampf aller ArbeitnehmerInnen und dem Kampf für Demokratie, Menschenrechte und Gerechtigkeit für alle stattfinden kann.

Es folgt ein Überblick über die Bedrohungen durch die Macht der Unternehmen, durch zunehmende Ungerechtigkeit und durch grassierenden Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, aber auch über die einzigartige Stellung, welche die Beschäftigten im öffentlichen Dienst und die Gewerkschaften im aktuellen globalen Tumult einnehmen. Hier wird dafür plädiert, dass wir eine kühne Vision vertreten und bereit sein müssen, die Führung zu übernehmen.

Abschnitt 2, *Aus einer Position der Stärke die Welt schaffen, die wir wollen*, unterstreicht, wie wichtig der Ausbau unserer Machtposition ist, um Veränderungen bewirken zu können. Als wesentliche Faktoren unseres Erfolgs werden hier die Organisierung von Beschäftigten, Gewerkschaftswachstum und die Wahrnehmung einer entschiedenen Machtposition aufgeführt. In diesem Abschnitt kommt zum Ausdruck, in welchem Maße die Macht von PSI von der Größe, der Einigkeit und Aktion unserer Mitgliedsgewerkschaften abhängt. Auf Verlangen des EB–149 (November 2016) enthalten alle Abschnitte des Aktionsprogramms auch Maßnahmen für die PSI-Mitgliedsgewerkschaften.

Des Weiteren befürwortet Abschnitt 2 die interne Demokratie und die Teilhabe durch die ArbeitnehmerInnen, um sicherzustellen, dass alle Beschäftigten Teil der Gewerkschaftsbewegung werden. Zudem wird für die Bildung breit angelegter Bündnisse mit den NutzerInnen von öffentlichen Diensten, mit den Gewerkschaften der Privatwirtschaft und anderen Verbündeten plädiert. Klare Analysen werden vorgeschlagen, kühne Forderungen, Schulungsmaßnahmen für ArbeitnehmerInnen sowie wirksame Kommunikation und Lobby-Arbeit.

Abschnitt 3, *Achtung und Würde für alle*, befasst sich mit unserem Engagement zugunsten von Achtung und Würde für alle. Plädiert wird hier für die Anerkennung von historischem Unrecht, die Beendigung jeglicher Diskriminierung, die Ergreifung spezifischer Maßnahmen zur Behebung von Ungerechtigkeit und für eine signifikante Machtverschiebung in der Gesellschaft. Er umfasst neue Abschnitte zu MigrantInnen und Flüchtlingen, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, LGBTQI-Beschäftigten, indigenen Völkern und ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen. Einerseits wird hier die führende Rolle des PSI-Frauenausschusses beim Gender-Mainstreaming anerkannt, jedoch ebenfalls hervorgehoben, dass auch Männer eine maßgebliche Rolle spielen müssen. Der Abschnitt fordert die Ausweitung der Unterstützung für junge ArbeitnehmerInnen in PSI-Entscheidungsprozessen und betont ihre zentrale Rolle bei PSI-Aktionen.

Abschnitt 4, *Eine gerechte globale Wirtschaft*, skizziert die Vision von PSI für eine alternative und gerechte Weltwirtschaft. Er zeigt auf, in welcher Weise die zunehmende Ungleichheit, die Veränderungen am Arbeitsmarkt, die skandalöse Steigerung der Unternehmensmacht und die Rolle der globalen Finanzinstitutionen bei der Aufrechterhaltung der neoliberalen Politiken und Ansätze miteinander verknüpft sind. In diesem Abschnitt geht es auch um Steuergerechtigkeit, Verschuldung, Handel, Korruption, nachhaltige Entwicklung, Klimawandel, Renten und Digitalisierung.

Abschnitt 5, *Gewerkschafts- und Arbeitnehmerrechte*, arbeitet heraus, welch zentrale Rolle PSI bei der Verteidigung der Gewerkschaftsrechte von Mitgliedsgewerkschaften gegen Angriffe bislang ungekannten Ausmaßes, insbesondere bei Kollektivverhandlungen und dem Streikrecht in den öffentlichen Diensten, spielt. In diesem Abschnitt wird skizziert, wie wir zur Verteidigung und Ausweitung dieser Rechte beitragen werden, um sicherzustellen, dass die Beschäftigten ihre Menschenrechte wahrnehmen und ihre Löhne, Gehälter und Arbeitsbedingungen verbessern können.

Abschnitt 6, *Kampf gegen die Privatisierung*, bekräftigt das Engagement von PSI zugunsten hochwertiger öffentlicher Dienste und ihrer Rolle bei der Unterstützung der schutzbedürftigsten und bedürftigsten Menschen in der Gesellschaft. Hier wird der Zusammenhang zwischen Menschenrechten, sozialer und wirtschaftlicher Gerechtigkeit und hochwertigen öffentlichen Dienste erläutert; die Bedrohung der öffentlichen Dienste durch Privatisierungsmaßnahmen werden dargestellt und wie wir darauf reagieren werden.

Abschnitt 7, *Die Sektoren stärken*, befasst sich mit der wichtigen Rolle, die den Sektoren im Kampf von PSI zukommt. Hier wird umrissen, wie Gleichstellungsbelange, Querschnittsbereiche, Privatisierung und Maßnahmen im Bereich Gewerkschaftsrechte in die Sektorarbeit eingebunden und durch diese vorangebracht werden. Zudem wird erläutert, wie wir unsere Sektornetzwerke stärken und Organisierungsarbeit leisten werden, um unsere Mitgliedsgewerkschaften und ihre Mitglieder zu verteidigen. Der Abschnitt enthält eine Auflistung spezifischer Maßnahmen für jeden der fünf PSI-Sektoren.

PSI-Weltkongress 2017
Vorstandsentschließung Nr. 1
PSI-Aktionsprogramm 2018-2022

MENSCHEN VOR PROFIT

Inhalt

1 EINLEITUNG 6

1.1 UNSERE VISION FÜR EINE BESSERE WELT 6
1.2 DIE WELT, IN DER WIR LEBEN 7

2 AUS EINER POSITION DER STÄRKE DIE WELT SCHAFFEN, DIE WIR WOLLEN 11

2.1 EINLEITUNG 11
2.2 ORGANISIEREN UND WACHSEN 11
2.3 MOBILISIEREN UND BEEINFLUSSEN 12

3 ACHTUNG UND WÜRDE FÜR ALLE 16

3.1 EINLEITUNG 16
3.2 GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG 17
3.3 JUNGE ARBEITNEHMERINNEN 22
3.4 MIGRATION UND FLÜCHTLINGE 23
3.5 KAMPF GEGEN RASSISMUS UND FREMDENFEINDLICHKEIT 24
3.6 LGBTQI-ARBEITNEHMERINNEN 25
3.7 INDIGENE VÖLKER 26
3.8 ARBEITNEHMERINNEN MIT BEHINDERUNGEN 27

4 EINE GERECHTE GLOBALE WIRTSCHAFT 29

4.1 EINLEITUNG 29
4.2 INTERNATIONALE FINANZINSTITUTIONEN 31
4.3 STEUERGERECHTIGKEIT 31
4.4 STAATSVERSCHULDUNG 32
4.5 KORRUPTION 34
4.6 HANDELS- UND INVESTITIONSSCHUTZABKOMMEN 34
4.7 NACHHALTIGE ENTWICKLUNGSZIELE 36
4.8 KLIMAWANDEL 37
4.9 RENTEN 40
4.10 DIGITALISIERUNG 41

5 GEWERKSCHAFTS- UND ARBEITNEHMERRECHTE 44

6 KAMPF GEGEN PRIVATISIERUNG 48

7 DIE SEKTOREN STÄRKEN 51

7.1 EINLEITUNG 51
7.2 GESUNDHEITS- UND SOZIALDIENSTE 52
7.3 KOMMUNAL- UND REGIONALVERWALTUNGEN 56
7.4 VERSORGUNGSBETRIEBE 57
7.5 NATIONALE VERWALTUNGEN 58
7.6 BILDUNG, KULTUR UND MEDIEN 60

ADDENDA ZUM AKTIONSPROGRAMM EINSCHLIEßLICH KORREKTUREN ZU ÄNDERUNGSANTRÄGEN DER MITGLIEDER 10 OKTOBER 2017 62
LISTE DER ZITIERTEN IAO-ÜBEREINKOMMEN 64
GLOSSAR 64

1 Einleitung

1.1 Unsere Vision für eine bessere Welt

1.1.1 Die Verteidigung eines starken demokratischen Staats und einer inklusiven Gesellschaft, die es sich zur Aufgabe machen, für Geschlechtergleichstellung, Achtung und Würde aller Menschen, wirtschaftliche Entwicklung zugunsten von allen, Wohlstandsumverteilung und gestärkte Arbeitnehmermacht zu sorgen, wird für die nächsten fünf Jahre unser Ziel sein.

1.1.2 Auf der ganzen Welt gibt es mehr und mehr Belege dafür, dass die neoliberalen Rezepte, die den ArbeitnehmerInnen in den letzten Jahrzenten weisgemacht wurden, die zugesagten Versprechungen nicht erfüllen. Das Scheitern dieser Rezepte und die Tatsache, dass ihre Befürworter nicht in der Lage sind, ihr Denken und den daraus entstehenden sozialen, politischen und wirtschaftlichen Aufruhr zu korrigieren, erzeugt Wut bei den ArbeitnehmerInnen.

1.1.3 Die stolze 110-jährige Geschichte von PSI lehrt uns, dass die Auswirkungen reaktionärer und neoliberaler (Wirtschafts)Politik dazu führen können, dass auch ArbeitnehmerInnen sich reaktionären, rassistischen und fremdenfeindlichen Lösungen zuwenden. Heutzutage besteht ein alarmierender Trend zu rechtsgerichteten, nationalistischen, populistischen, faschistischen und fundamentalistischen Lösungen, die den sozialen Fortschritt und den Frieden bedrohen. Es gibt auch eine Zunahme der Gewalt gegen Frauen. Wenn man aber genau hinschaut, ist da direkt unter der Oberfläche auch brodelnde Wut, die nach einer besseren und gerechteren Welt verlangt. Wenn diese Wut nicht dazu genutzt wird, positive Veränderungen herbeizuführen, dann besteht die Gefahr, dass die ArbeitnehmerInnen sich abkoppeln und in eine Haltung zurückziehen, die von Zynismus geprägt ist.

1.1.4 Wir werden unsere Mitgliedsgewerkschaften bei der Organisierung am Arbeitsplatz und beim Gewerkschaftswachstum unterstützen, indem alle Beschäftigten angesprochen werden. Zusammen werden wir die ArbeitnehmerInnen des globalen Nordens und Südens vereinigen. Wir werden Alternativen bieten und unerbittlich irrige Lösungen aufdecken.

1.1.5 In einer Welt, die seit Jahrzehnten mit Propaganda überflutet wird, wonach es keine Alternative zum Marktfundamentalismus geben soll, sind die ArbeitnehmerInnen der öffentlichen Dienste und ihre Gewerkschaften die Hüter des Samenkorns für eine alternative Welt.

1.1.6 In unserer täglichen Arbeit bieten die Beschäftigten der öffentlichen Dienste eine Perspektive, die über vereinfachende Auffassungen zu Wirtschaft und Arbeitsmarkt hinausgeht. Wir bieten Dienstleistungen für Kranke und Gesunde. Wir wissen, wer die Regeln macht, und wie man diese Akteure beeinflusst. Wir wissen, was es zur Regulierung der Macht von Unternehmen braucht. Wir vereinigen die Zivilgesellschaft, die Arbeitswelt und die Öffentlichkeit, die unsere Dienstleistungen nutzen. Wir riskieren unser Leben, wenn Katastrophen zuschlagen – und das nicht für den Profit, sondern zum Wohl aller. Wir zeigen, dass Arbeit mehr sein kann als nur ein rechtsgültiger Vertrag oder ein wirtschaftliches Muss. Und häufig sind wir die größten Gewerkschaften.

1.1.7 Im Rahmen unserer Arbeit sehen wir, welche Veränderungen sich in der Gesellschaft vollziehen, welche Auswirkungen diese für den Einzelnen haben und wie aus diesen Veränderungen ein Bedarf an neuen kollektiven Antworten entsteht.

1.1.8 In einer Zeit wachsender Spannungen zwischen mächtigen Unternehmensinteressen und dem Gemeinwohl sowie wachsender Kritik am derzeitigen Wirtschafts-, Politik- und Gesellschaftsmodell sind die Beschäftigten der öffentlichen Dienste erstklassig aufgestellt, sodass sie eine klare Vision für Demokratie, Menschenrechte, Vermögensumverteilung, Beschäftigung, Würde, Gleichstellung und den rechtmäßigen Stellenwert der Arbeit bieten können.

1.1.9 Wir bieten eine Vision, nach der die ArbeitnehmerInnen derzeit dringend suchen.

1.1.10 Wir müssen kühn auftreten. Es wird nicht möglich sein, eine große Bewegung aufzubauen, mit der man der Unternehmensmacht die Stirn bieten kann, wenn nicht klar ausgesprochen wird, in wessen Händen die Macht liegt und in wessen Interesse sie ausgeübt wird.

1.1.11 Den Gewerkschaften der öffentlichen Dienste kommt in diesem Kampf eine zentrale Rolle zu. Wir betrachten die globalen Herausforderungen aus einem einzigartigen Blickwinkel. Wir stellen Menschen vor Profit. Dies war nie zutreffender als heute.

1.1.12 Es ist nun für die Beschäftigten der öffentlichen Dienste an der Zeit, die Führung zu übernehmen. Am Arbeitsplatz. Lokal. National. Regional. Global.

Änderungsantrag Nr. 2

(Original Französisch)

Punkt 1) **löschen**:

1.1.9 **~~Wir bieten eine Vision, nach der die ArbeitnehmerInnen derzeit dringend suchen.~~**

...und **ersetzen** durch folgenden Text:

1.1.9 **Was die wirtschaftliche Dimension betrifft, so sind Investitionen in öffentliche Dienste vor allem das Ergebnis einer gesellschaftspolitischen Entscheidung, die auf das Wohl aller BürgerInnen abzielt. Gut ausgebildete Beschäftigte sind das Rückgrat der öffentlichen Dienste, und es ist dringend notwendig, ihren Beitrag zum Wohlergehen der Bevölkerung und zum Reichtum der Gesellschaft anzuerkennen.**

Punkt 2) drei Wörter **löschen**:

1.1.11 Den Gewerkschaften **~~der öffentlichen Dienste~~** kommt in diesem Kampf eine zentrale Rolle zu. Wir betrachten die globalen Herausforderungen aus einem einzigartigen Blickwinkel. Wir stellen Menschen vor Profit. Dies war nie zutreffender als heute.

Punkt 3) **löschen**:

~~1.1.12 Es ist nun für die Beschäftigten der öffentlichen Dienste an der Zeit, die Führung zu übernehmen. Am Arbeitsplatz. Lokal. National. Regional. Global.~~

...und **ersetzen** durch folgenden Text:

1.1.12 **Um ihre Aufgaben erfüllen zu können, müssen die Beschäftigten der öffentlichen Dienste über eine berufliche Perspektive verfügen, ein angemessenes Entgelt, menschenwürdige Arbeitsbedingungen, Aus- und Fortbildung, berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten und einen hochwertigen Sozialschutz. Gewerkschaftliche Aktion und sozialer Dialog sind wichtige Waffen beim Widerstand gegen alle Kräfte, die einen universellen Zugang zu hochwertigen öffentlichen Diensten verhindern wollen.**

Vorgelegt von: Fédérations CGT Mines Énergie, CGT Services Publics; Fédérations CFDT Santé-Sociaux, CFDT Interco; FO Services Publics et Santé, Frankreich

Der Geschäftsordnungsausschuss schlägt vor, diesen Änderungsantrag abzulehnen.

1.2 Die Welt, in der wir leben

1.2.1 In den fünf Jahren seit dem PSI-Kongress 2012 hat allgemein das Bewusstsein dafür zugenommen, dass die neoliberale Agenda gescheitert ist. Es gibt immer mehr Ungleichheit. Das weltweite Wachstum hat sich verlangsamt. Die Arbeitsplätze sind rarer und prekärer geworden. Der Ärger über Angriffe auf die öffentlichen Dienste wächst.

Es ist nun klar, dass der Markt keine Antworten auf die großen globalen Herausforderungen unserer Zeit – einschließlich Klimawandel, Migration, Arbeitslosigkeit, Ungleichheit und so weiter – bieten kann.

1.2.2 Der Wohlstand, der nach unten durchsickern sollte, ist in Offshore-Steueroasen der unverschämt Reichen geflossen. Nach Jahrzehnten voller Zusicherungen, dass der Neoliberalismus Wohlstand für alle bescheren würde, sind die ArbeitnehmerInnen verärgert über PolitikerInnen und misstrauen den Institutionen, die sie haben hängen lassen.

1.2.3 Die Verschiebung der Gewinne unserer Arbeit in Offshore-Steueroasen zieht Geld aus dem Verkehr. Es wird weder produktiv investiert noch für soziale Zwecke genutzt. Die globale Arbeitsplatzkrise wurzelt im Versagen der Kapitalisten, beispiellose Gewinne mit den ArbeitnehmerInnen zu teilen und in produktive Unternehmungen zu investieren.

1.2.4 Die so noch nie dagewesene Konzentration von Wohlstand in den Händen von einigen Wenigen hat tagtäglich praktische Auswirkungen für die Beschäftigten. Schleichend höhlt sie die Demokratie aus. Sie schafft ein enormes Kräfte-Ungleichgewicht, das genutzt wird, um Entscheidungsprozesse maßgeblich zu beeinflussen und so eine weitere Konzentration des Wohlstands zu erzielen. Die tiefgreifende Ungleichheit entwickelt sich aktuell zu einem alarmierenden Risiko für Wirtschaft, sozialen Zusammenhalt, Demokratie und Frieden.

1.2.5 Bewaffnete Konflikte – als Binnenkonflikte und zwischenstaatliche Konflikte – beeinträchtigen die Entwicklung der Völker, insbesondere in Bezug auf die Qualität der öffentlichen Dienste und den sicheren Zugang zu diesen während und nach Konflikten.

1.2.6 Die Globalisierung hat die Art und Weise, wie die Spielregeln gemacht werden, verändert. Entscheidungen, die das tägliche Leben der ArbeitnehmerInnen beeinflussen, werden zunehmend durch globale Akteure getroffen. Bedeutende Herausforderungen werden entweder durch Kräfte außerhalb unserer nationalen Grenzen verursacht oder sie erfordern globale Lösungen. Unsere Gegner haben dies schon verstanden. Unternehmen und wohlhabende Eliten haben ihre Anstrengungen auf nationaler und globaler Ebene verdoppelt, um ihre Privilegien und ihre Macht auszubauen. Sie beeinflussen die Entscheidungsträger auf vielerlei Arten. Manchmal durch Korruption. Häufiger jedoch durch politische Spenden und durch das „Drehtürsystem“ zwischen Unternehmen, den höheren Rängen des Staats und politischen Parteien. Es besteht ein alarmierender Trend zu Angriffen auf die Unabhängigkeit von öffentlichen Bediensteten, wenn diese unparteiische und evidenzbasierte Beratungsleistungen erbringen. Am weitesten verbreitet ist jedoch vielleicht der riesige Aufwand zur Beeinflussung der Medienberichterstattung, zur Finanzierung von Forschungsarbeiten im eigenen Interesse, zur Schaffung von Gruppen, die unter dem Deckmäntelchen einer guten Sache andere Ziele verfolgen, und zur Steuerung der politischen Entscheidungsprozesse, um sicherzustellen, dass sie den Unternehmensinteressen gewogen sind.

1.2.7 Die Beschäftigten in Entwicklungsländern leiden unter einer doppelten Last. Sie haben es mit mächtigen ausländischen Unternehmen, geringerer wirtschaftlicher Unabhängigkeit, fragilen nationalen Institutionen und häufig den Auswirkungen des Postkolonialismus zu tun. Globale Finanzinstitutionen und multinationale Konzerne haben eine neue Form von Wirtschaftskolonialismus geschaffen, der Menschen und Nationen Kapital und Chancen raubt.

1.2.8 Not und Ungerechtigkeit sind für diejenigen besonders schlimm, die in einer prekären Lage sind und ausgegrenzt, ausgebeutet und diskriminiert werden: indigene Völker, MigrantInnen, Frauen, Kinder, ethnische Minderheiten, Personen mit Behinderung, LGBTQI-Personen und andere.

1.2.9 Die Expansion von globalen Wertschöpfungsketten rückt die multinationalen Unternehmen noch weiter außer Reichweite von nationalen Regierungen. Dies verfestigt die Macht der Unternehmen, was häufig zu Verstößen gegen Arbeitnehmer-, Umwelt- und Menschenrechte führt. Die Handlungsmöglichkeiten der nationalen Regierungen werden zunehmend beschränkt durch eine Mischung aus realen globalen Kräften und gezielt angewandtem politischem Druck von mächtigen Interessengruppen. Es ist schwierig, das globale Kapital innerhalb von nationalen Grenzen zu regulieren, nach-

dem zugelassen wurde, dass es so groß und mobil wird und von der tatsächlichen Produktion abgekoppelt ist. Bemühungen um eine effektive globale Regulierung von Unternehmen – zur Verteidigung von Menschenwürde und Menschenrechten, im Bestreben um soziale Ziele und zum Schutz der Umwelt – werden regelmäßig von Staaten, die sich schützend vor die Unternehmensinteressen stellen, zunichtegemacht.

1.2.10 Gestärkt durch diese Verschiebungen begann das globale Kapital, die letzten Schranken vor der Erlangung uneingeschränkter Kontrolle durch eine Reihe von Handelsabkommen einzureißen, die demokratische Regierungen dauerhaft daran hindern, ihre souveränen Rechte auszuüben. Und nun verschärfen die Unternehmen ihre Angriffe auf die letzten Verfechter des demokratischen Sozialstaats – die organisierte Arbeitnehmerschaft.

1.2.11 Diese Angriffe vollziehen sich auf nationaler, regionaler und globaler Ebene. 2012 wurde die Arbeit im Ausschuss für die Durchführung der Normen bei der Internationalen Arbeitskonferenz blockiert, als die Arbeitgebergruppe bestritt, dass es ein Streikrecht gebe. Obwohl es zu einer vorläufigen Beilegung durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebergruppe kam, in der erstmals die Praxis von Aussperrungen durch die Arbeitgeber im Völkerrecht zugestanden wird, steht eine dauerhafte Lösung dieser Problematik noch aus.

1.2.12 Angesichts dieser ernsten Herausforderungen war die globale Arbeitnehmerschaft weniger gut koordiniert als die Eigentümer des globalen Kapitals und hat es auch nicht wirklich geschafft, mit den schnell wachsenden und vielfältigen Protestbewegungen den Schulterschluss zu üben. Die Gewerkschaften haben nicht immer ausreichend nachdrücklich auf den Machtverfall der organisierten Arbeitnehmerschaft oder die schleichende Kriminalisierung ihrer Protestaktionen reagiert – auch nicht bei eindeutigen Angriffen auf ihre Rechte.

1.2.13 Es ist nicht überraschend, dass viele ArbeitnehmerInnen verwirrt und verärgert sind. Wir wissen, dass die Regeln wider unsere Interessen ausgelegt werden, dass die Ungleichheit zunimmt und die Hürden zur Gerechtigkeit immer höher werden. Viele Beschäftigte fühlen sich angesichts des wachsenden Einflusses von Unternehmen und Eliten machtlos.

1.2.14 In einer Welt, in der globale Kräfte das tägliche Leben prägen, ist es für einzelne ArbeitnehmerInnen schwierig zu verstehen, wie man etwas verändern kann. Allzu häufig manifestiert sich diese Frustration als Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Fundamentalismus. Die Demokratie ist bedroht, wenn faschistische politische Kräfte diese Trends normalisieren und vor allem, wenn Regierungen sich diese zu eigen machen. Doch zwischen der Wut der Beschäftigten und der Macht der Unternehmen zeigt die globale neoliberale Agenda mittlerweile Zeichen der Schwäche. Internationale Finanzinstitutionen (IFIs) wie die Weltbank, der IWF, die WTO und die OECD sind nach wie vor mächtig, aber nicht mehr unbestritten maßgebend. In den jüngsten Jahren waren sie gezwungen, Sorgen der Öffentlichkeit zu Themen wie Ungleichheit, finanzielle Deregulierung, Korruption und Steuervermeidung aufzunehmen. Die ihnen inhärenten Widersprüche bleiben jedoch bestehen.

1.2.15 Mit steigender Widersprüchlichkeit steht auch immer mehr auf dem Spiel.

1.2.16 In den Nachhaltigkeitszielen werden Inklusion und Gleichberechtigung in einer veränderten Welt propagiert, gleichzeitig aber werden öffentlich-private Partnerschaften (PPPs) als Mittel zu deren Erreichung befürwortet. Die COP21 erzielte eine historische Vereinbarung, aber die Maßnahmen sind nicht verbindlich. Die G20 stellen fest, dass der Steuervermeidung Einhalt geboten werden muss, schlagen aber nur Lösungen vor, die keine wirkliche Veränderung bewirken. Die IAO fordert menschenwürdige Arbeit, kann aber das Recht der ArbeitnehmerInnen, die Arbeit niederzulegen, nicht verteidigen. Und die Regierungen erklären, es gebe eine Flüchtlingskrise, warten mit der Besiegelung eines globalen Pakts aber bis 2018.

1.2.17 Der Arbeitnehmerschaft werden nationale Grenzen und Ausbeutung auferlegt, dem Kapital hingegen Globalisierung und uneingeschränkte Freiheit geboten. Wir müssen diese Widersprüche beleuchten und wirkliche Solidarität leben. Wir wissen, dass die

ArbeitnehmerInnen in Wertschöpfungsprozessen auf der ganzen Welt mehr miteinander gemein haben, als mit globalen Unternehmen, die ihren Profit schamlos über die Menschen stellen.

1.2.18 Die Beschäftigten der öffentlichen Dienste und unsere Gewerkschaften bieten Hoffnung auf eine bessere Welt.

2 Aus einer Position der Stärke die Welt schaffen, die wir wollen

2.1 Einleitung

2.1.1 Veränderung erfordert Macht. In den letzten fünf Jahren hat PSI globale Bedrohungen identifiziert und sich gegen diese in Stellung gebracht, dabei unsere Fähigkeit zu kämpfen und zu siegen neu gestärkt und ist unablässig für die öffentlichen Dienste, die Menschenrechte und die Demokratie eingetreten.

2.1.2 Schlussendlich rührt unsere Macht von der Größe, der Stärke und der Einheit unserer Mitgliedsgewerkschaften her. Jede/r ArbeitnehmerIn, der/die sich dem Kampf anschließt, macht uns stärker. Unsere Fähigkeit, unsere Macht so einzusetzen, dass wir Veränderungen bewirken – sei es in der Arbeitswelt oder bei den Vereinten Nationen –, hängt wesentlich davon ab, wie gut wir unsere Mitglieder und Verbündeten für die Einflussnahme auf Entscheidungsträger mobilisieren können.

2.2 Organisieren und wachsen

2.2.1 Die Organisierungsarbeit für den Aufbau von Gewerkschaftsmacht beginnt am Arbeitsplatz. Die Gewerkschaften müssen starke Beziehungen zu Mitgliedern und potenziellen Mitgliedern aufbauen, indem sie die relevanten Themen ermitteln und zeigen, dass Gewerkschaftsarbeit einen Unterschied bewirken kann. Die Gewerkschaften müssen Führungspersönlichkeiten und AktivistInnen am Arbeitsplatz identifizieren und schulen, Ortsgruppen stärken und neue Mitglieder werben.

2.2.2 Die erfolgreiche Organisierungs- und Mobilisierungsarbeit bedeutet, dass die ArbeitnehmerInnen einbezogen und ihnen Verantwortung dafür übertragen werden muss. Die Gewerkschaften müssen offen, partizipativ und demokratisch organisiert sein, sich auch um ausgelagerte Beschäftigte und ZeitarbeitnehmerInnen, um den informellen Sektor, um Frauen, junge ArbeitnehmerInnen, MigrantInnen und Flüchtlinge bemühen und diese organisieren. Wir werden gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und mangelnde Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsplatz sowie alle Formen von Diskriminierung kämpfen.

2.2.3 Die Gewerkschaften wachsen, wenn die ArbeitnehmerInnen das Gefühl haben, dass die Gewerkschaften mächtig sind und die für sie wichtigen Themen angehen, und wenn sie die Gelegenheit bekommen, an demokratischer Entscheidungsfindung und an Aktionen teilzuhaben. Die Gewerkschaften müssen den Beschäftigten Möglichkeiten bieten, sich aktiv an Aktionen zu beteiligen, mit denen die kollektive Macht gestärkt wird, unter anderem durch den Beitritt in die Gewerkschaft.

2.2.4 Alle PSI-Aktivitäten werden die Organisierungs- und Wachstumsstrategien der Mitgliedsgewerkschaften verstärken und für diese Mitgliedsgewerkschaften Gelegenheit zu Aktionen bieten, mit denen mehr ArbeitnehmerInnen für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft gewonnen werden. PSI wird die Mittel und Instrumente bereitstellen, mit denen die Mitgliedsgewerkschaften ihre Mitglieder und AktivistInnen zu arbeitnehmerrelevanten Themen schulen können.

2.2.5 Die PSI-Aktivitäten werden den Mitgliedsgewerkschaften helfen, AktivistInnen zu ermitteln und zu schulen und neue Mitglieder zu werben. Durch unsere Maßnahmen werden wir die Durchschlagskraft von Kollektivmaßnahmen stärken und Anlass für Hoffnung geben. PSI ist einzigartig aufgestellt, eine grenzüberschreitende Bestandsaufnahme unserer Machtposition vorzunehmen, die Mitgliedsgewerkschaften dabei zu unterstützen der Unternehmensmacht mit ihren Mitgliedern die Stirn zu bieten, Aktionen zu koordinieren und einen Austausch unter den Mitgliedsgewerkschaften über bewährte Ansätze zu ermöglichen.

2.2.6 Die Zeit nach der Finanzkrise war für die Gewerkschaften der öffentlichen Dienste schwierig und PSI hat ihren Mitgliederbestand konsolidiert. Allerdings haben sich die maßgeblichen Erfolge von PSI in der Politik, der Interessenvertretung und der Profilschärfung in den letzten fünf Jahren nicht in entsprechendem Mitgliederwachstum niedergeschlagen. Sicherzustellen, dass jede unabhängige Gewerkschaft einen Beitrag

zu unserer Stärke und Vision leistet, ist die gemeinsame Aufgabe aller Mitgliedsgewerkschaften und des PSI-Sekretariats. Wir müssen in den nächsten Jahren mehr tun.

2.2.7 Die PSI-Mitgliedsgewerkschaften werden:

a) die Organisierungs- und Wachstumsstrategie basierend auf starken Beziehungen mit den Mitgliedern umsetzen und für die Weiterentwicklung und Unterstützung von AktivistInnen am Arbeitsplatz sorgen;

b) die Themen ermitteln, die für die ArbeitnehmerInnen relevant sind, und hierzu auf allen Ebenen Maßnahmen ergreifen;

c) die PSI-Kampagnen zu den prioritären Themen in ihre Mitgliederschulungen und die Gewerkschaftskommunikation, einschließlich Gewerkschaftszeitungen, Websites und soziale Medien einbauen;

d) in ihren Ländern und Sektoren die Gewerkschaften ermitteln, die keine PSI-Mitglieder sind, und mit dem PSI-Sekretariat zusammenarbeiten, um sie zu Mitgliedern zu machen.

2.2.8 PSI wird:

a) politische Dokumentationen und Kampagnenmaterialien erstellen, mit denen die Mitgliedsgewerkschaften die PSI-Prioritäten in ihre Kommunikationsarbeit und Arbeitnehmerschulungen integrieren und einen Beitrag zur Einbeziehung und Weiterentwicklung von Mitgliedern, AktivistInnen und Nichtmitgliedern bei PSI-Aktivitäten leisten können;

b) Beratung für politische Maßnahmen und Interessenvertretung sowie Unterstützung zu prioritären Themen von PSI leisten;

c) für die Verbreitung von Beispielen für erfolgreiche Organisierungsarbeit und Wachstum aus der ganzen Welt sorgen.

2.3 Mobilisieren und beeinflussen

2.3.1 Wenn ArbeitnehmerInnen ihre Macht effizient ausüben wollen, müssen sie koordinierte Maßnahmen ergreifen, auf der Basis von sorgfältig formulierten Forderungen und im Einklang mit so vielen Verbündeten wie möglich.

2.3.2 In den letzten fünf Jahren hat PSI die wichtigsten globalen Herausforderungen identifiziert und wird weiterhin eingehende Analysen anstellen, klare politische Empfehlungen und kohärente politische Strategien ausarbeiten. Wir werden die globalen Institutionen ermitteln, die die größten Auswirkungen für ArbeitnehmerInnen und öffentliche Dienste zeitigen, und uns unablässig für Demokratie, Gleichberechtigung und Gerechtigkeit einsetzen.

2.3.3 Gewerkschaftsentwicklungsprojekte sind von wesentlicher Bedeutung, wenn wir unseren Mitgliedern helfen wollen, Organisierungsarbeit zu leisten, stärker zu werden und Veränderungen herbeizuführen. Dank der Zusammenarbeit mit unseren Mitgliedern, Organisationen der solidarischen Unterstützung und Schwestergewerkschaften können wir unsere Reichweite und unsere Wirkung vergrößern, indem wir internationale Solidarität zeigen und den Mitgliedern Instrumente und Gelegenheiten für den Austausch über Erfahrungen bieten, die in ihrem täglichen Kampf eine Veränderung bewirken.

2.3.4 In den nächsten fünf Jahren werden wir weiterhin unsere Projektkapazitäten ausbauen und den Schwerpunkt noch deutlicher auf Sektorarbeit, Gender-Mainstreaming, Gewerkschaftsrechte und Kompetenzaufbau sowie Maßnahmen zur Stärkung der großen PSI-Kampagnen etwa im Bereich Handel, Steuergerechtigkeit, Flüchtlinge und Migration, das Recht auf öffentliche Gesundheitsversorgung und den Kampf gegen Privatisierungen legen. Wir werden neue Mitglieder in prioritären Bereichen wie Gesundheitswesen, Sozialdienste und Abfallwirtschaft gewinnen und gewerkschaftliche Führungsschulungen für Frauen und junge ArbeitnehmerInnen anbieten. Wir werden die internen Ressourcen aufbringen, die zur Ausweitung dieser Arbeit notwendig sind.

2.3.5 Ausgezeichnete Kommunikation ist von essenzieller Bedeutung für alle unsere politischen Aufgaben. Wir werden weiterhin großen Aufwand betreiben, um sicherzustellen, dass unsere Botschaft über verschiedene Medien gehört wird: Ziel ist es, unsere Mitgliedsgewerkschaften und ihre Mitglieder, die nationalen und globale Gewerkschaftsbewegungen, unsere Verbündeten, nationale Regierungen und zwischenstaastliche Organisationen, politische Entscheidungsträger weltweit und die breite Öffentlichkeit zu erreichen.

2.3.6 Wir werden weiterhin an unserer Botschaft feilen, damit sie in eine vernetzte Welt passt, und wir werden unsere Mitgliedsgewerkschaften und Verbündeten im lokalen, aber global koordinierten Kampf vereinen. Unsere Internet-Präsenz wird gut zugänglich sein, zum Mitmachen und -handeln einladen. Wir werden alle verfügbaren Mittel nutzen, um komplexe Themen verständlich zu machen und unsere Botschaften einfach und sachdienlich zu präsentieren.

2.3.7 Wir werden individuelle Mitglieder und AktivistInnen ansprechen, die bereit sind, sich für vorrangige Themen von PSI zu engagieren und dabei die neuen sozialen Medien nutzen. Wir werden für unsere Mitglieder und Partner eine Reihe von Instrumenten bereitstellen, die sie brauchen, und neue webbasierte Plattformen und e-Kampagnen-Tools entwickeln. Wir werden neue Mittel und Wege finden, um den umfangreichen Fundus an Wissen bei unseren Mitgliedsgewerkschaften und Verbündeten miteinander zu teilen.

2.3.8 Wie alle Gewerkschaften können wir siegen, wenn wir kollektiv handeln. Über Kollektivverhandlungen erreichen wir unsere Arbeitsplatzziele und verleihen den ArbeitnehmerInnen neue Energie durch die Erfahrung von kollektiver Macht. Zunehmend reichen Kollektivverhandlungen jedoch nicht mehr aus, wenn Regierungen und Arbeitgeber als unsere Verhandlungspartner nicht mehr länger ausschließlich nationalen Regeln unterstehen.

2.3.9 Wir müssen uns stärker vollumfänglich im globalen Regelsetzungsprozess einbringen und dürfen nicht zulassen, dass Reiche und Unternehmen die Regeln in ihrem Interesse gestalten. Wir werden die Bande untereinander stärken, unsere Macht global koordinieren, entschlossen über nationale Grenzen hinweg handeln und eine überzeugende Alternative anbieten.

2.3.10 Unsere Botschaften sind von kritischer Bedeutung für alle ArbeitnehmerInnen. Wir werden unsere Macht weiterhin durch Bündnisse mit Gewerkschaften der Privatwirtschaft und nationalen Dachverbänden ausbauen und sicherstellen, dass die anderen internationalen Branchengewerkschaften unsere Vision teilen und unseren Kampf unterstützen.

2.3.11 Schlussendlich sind wir am mächtigsten, wenn unsere Botschaft über die organisierte Arbeitnehmerschaft hinausgeht und alle diejenigen anspricht, die auf die öffentlichen Dienste angewiesen sind und demokratisch regiert werden möchten. Unser demokratisches Mandat und unsere einzigartige politische Perspektive bilden eine Ergänzung zu denjenigen mit einem detaillierten, aber engen politischen Fokus. Wir werden mit Verbündeten von außerhalb der Arbeitswelt, die unsere Vision teilen, zusammenarbeiten – und zwar denjenigen, die öffentliche Dienste nutzen, fortschrittlichen nichtstaatlichen Organisationen, der Öffentlichkeit und Regierungen, die bereit sind, der Unternehmensmacht Paroli zu bieten. Wir werden das Fachwissen von AkademikerInnen, ExpertInnen und zivilgesellschaftlichen Gruppen nutzen, um schlagkräftige Botschaften zu entwickeln, mit denen ein großes Zielpublikum erreicht werden kann.

2.3.12 Der Ausbau unserer Machtposition erfordert, dass wir jede verfügbare Gelegenheit nutzen, um stärker und effektiver zu werden. Wir müsssen unsere Fortschritte verfolgen und aus unserem Handeln lernen. Verantwortungsbewusst und selbstbewusst müssen wir unsere Strategien und Taktiken bewerten, unsere Lücken gezielt angehen und unsere Erfolge herausstreichen.

2.3.13 PSI wird:

a) globale Maßnahmen unter Einbeziehung von nationalen und lokalen Gewerkschaften koordinieren;

b) Beziehungen zur Zivilgesellschaft auf regionaler und globaler Ebene auf- und ausbauen;

c) Forschungsarbeiten zu Erkenntnissen und Strategien, die unsere Prioritäten stützen, erstellen, zusammentragen und verbreiten;

d) gewerkschaftliche Solidarität, Gewerkschaftsentwicklung, Erfahrungsaustausch und Schulungsmaßnahmen koordinieren;

e) für die Kernbotschaften von PSI über die Massenmedien sowie soziale und alternative Medien Werbung machen;

f) Instrumente zur Überwachung der Umsetzung des Aktionsprogramms entwickeln, unter anderem eine Datenbank mit Vergleichsdaten, an der wir unsere Erfolge bzw. Errungenschaften messen können.

2.3.14 Die PSI-Mitgliedsgewerkschaften werden:

a) ArbeitnehmerInnen im Rahmen von nationalen Aktionen in Koordination mit den globalen PSI-Aktionen mobilisieren;

b) sicherstellen, dass die nationalen Gewerkschaftsverbände die PSI-Prioritäten übernehmen;

c) starke Beziehungen zur Zivilgesellschaft, den NutzerInnen der öffentlichen Dienste und den Verfechtern von Demokratie, Menschenrechten und Gleichberechtigung auf nationaler und regionaler Ebene aufbauen;

d) die globale Politik und die Interessenvertretungsinitiativen von PSI unterstützen und Lobby-Arbeit bei nationalen Regierungen und internationalen Institutionen zu den globalen politischen Prioritäten von PSI durchführen, und dies auch dort, wo die Mitgliedsgewerkschaften nicht direkt betroffen sind;

e) mit PSI und Geberorganisationen zusammenarbeiten, um die Solidaritäts- und Projektarbeit zu unterstützen;

f) eine gemeinsame Politik verfolgen und Informationsaustausch mit PSI und den anderen Mitgliedsgewerkschaften pflegen.

g) mit PSI zusammenarbeiten, um messbare Ziele für die Mitgliedsgewerkschaften festzulegen, die einen Beitrag zur Umsetzung des Aktionsprogramms leisten, und um diese dann gemeinsam anzustreben.

Änderungsantrag Nr. 3

(Original Französisch)

Punkt 2.3.6 wie folgt **ergänzen**:

2.3.6 Wir werden weiterhin an unserer Botschaft feilen, damit sie in eine vernetzte Welt passt, und wir werden unsere Mitgliedsgewerkschaften und Verbündeten im lokalen, aber global koordinierten Kampf vereinen. Unsere Internet-Präsenz wird gut zugänglich sein, zum Mitmachen und -handeln einladen. **PSI wird allen Mitgliedsorganisationen die Protokolle und Beschlüsse der Entscheidungsorgane zur Verfügung stellen.** Wir werden alle verfügbaren Mittel nutzen, um komplexe Themen verständlich zu machen und unsere Botschaften einfach und sachdienlich zu präsentieren.

Vorgelegt von: Fédérations CGT Mines Énergie, CGT Services Publics ; FO Services Publics et Santé, Frankreich

Der Geschäftsordnungsausschuss schlägt vor, diesen Änderungsantrag abzulehnen.

Änderungsantrag Nr. 4

(Original Französisch)

Punkt 2.3.9 wie folgt **ergänzen**:

2.3.9 Wir müssen uns stärker vollumfänglich im globalen Regelsetzungsprozess einbringen und dürfen nicht zulassen, dass Reiche und Unternehmen die Regeln in ihrem Interesse gestalten. Wir werden die Bande untereinander stärken, unsere Macht global koordinieren, entschlossen über nationale Grenzen hinweg handeln und eine überzeugende Alternative anbieten. **PSI wird alle Stakeholder kontaktieren und dafür sorgen, dass bei der Lobbyarbeit während der Umsetzung dieser Prozesse sowohl der Position der Mitgliedsorganisationen als auch der der Unterzeichnerstaaten Rechnung getragen wird.**

Vorgelegt von: Fédérations CGT Mines Énergie, CGT Services Publics; FO Services Publics et Santé, Frankreich

Der Geschäftsordnungsausschuss schlägt vor, diesen Änderungsantrag abzulehnen.

3 Achtung und Würde für alle

3.1 Einleitung

3.1.1 Unsere Bewegung ist inklusiv, d.h. sie bezieht alle ein, und geht davon aus, dass Vielfalt eine Stärke ist. Unsere Vision und unsere Fähigkeit zur Umsetzung dieser Vision werden durch unsere Prinzipien und unseren Zusammenhalt untermauert.

3.1.2 Wirkliche Inklusion erfordert die Wiedergutmachung von historischem Unrecht. Der Kampf gegen die Diskriminierung, für die Durchsetzung der Menschenrechte und das Empowerment aller erfordern, dass wir die Vergangenheit anerkennen, entsprechende Maßnahmen zur Wiedergutmachung von Unrecht ergreifen, für eine Verlagerung des Kräftegleichgewichts sorgen und bei allen Maßnahmen stets Ansätze anwenden, mit denen alle einbezogen werden, um eine inklusivere Zukunft zu schaffen.

3.1.3 Hochwertige öffentliche Dienste beseitigen Schranken für die Teilhabe in allen Bereichen der Gesellschaft. Die Beschäftigten der öffentlichen Dienste und ihre Gewerkschaften spielen eine wichtige Rolle bei der Bereitstellung und der Einforderung von öffentlichen Diensten für alle sowie bei der Sicherstellung, dass Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst inklusiv und frei von Diskriminierung, Gewalt und Stigmatisierung sind.

3.1.4 Es kann keine Würde ohne Würde bei der Arbeit geben. Es kann keine Gerechtigkeit ohne Freiheit von Diskriminierung und Ausbeutung am Arbeitsplatz geben. Wir sind stolz, dass die Gewerkschaften der öffentlichen Dienste im Kampf gegen alle Formen der Diskriminierung bei der Arbeit häufig an vorderster Front stehen und Vorreiter für einen fortschrittlichen Wandel sind, der die Arbeit menschlicher und die ArbeitnehmerInnen unabhängiger macht.

3.1.5 Während international derzeit zunehmend Maßnahmen zur Beendigung der Ungleichheit eingefordert werden, steht das Handeln der Regierungen häufig im Widerspruch dazu. Und dieser Widerspruch spiegelt sich allzu oft in Reformen des öffentlichen Dienstes.

3.1.6 Die öffentliche Verwaltung der meisten Länder ist hochgradig durch Geschlechtertrennung etwa bei Vergütungstabellen, Berufsgruppen und einen zunehmend fragmentierten Arbeitsmarkt gekennzeichnet. MigrantInnen werden regelmäßig ihre Rechte verweigert. Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung gegen junge Leute, LGBTQI-Personen, Menschen mit Behinderungen, ältere Menschen und indigene Völker untergraben nach wie vor die Chance auf Gerechtigkeit und eine bessere Welt. Dies wird allgemein verschärft durch Sparpolitiken und unterfinanzierte öffentliche Dienste.

3.1.7 PSI wird sich für die Ratifizierung und Umsetzung des IAO-Übereinkommens Nr. 111 einsetzen.

3.1.8 Der Kampf um Achtung und Würde für alle braucht die Unterstützung von allen PSI-Mitgliedsgewerkschaften. Zusätzlich zu spezifischen Maßnahmen gemäß Kapitel 2 und weiter unten werden alle PSI-Mitgliedsgewerkschaften:

a) sich allen Formen von Diskriminierung in Gewerkschaftsstrukturen und am Arbeitsplatz entgegenstellen;

b) die Beteiligung an den PSI-Netzwerken für Gleichberechtigung unterstützen;

c) die Umsetzung der PSI-Gleichstellungspolitik in ihren Ländern unterstützen, einschließlich Lobby-Arbeit und Mitgliederschulungen;

d) Klauseln in Kollektivvereinbarungen zum Thema Anti-Diskriminierung fördern;

e) bei Mitgliedsgewerkschaften und öffentlichen Diensten für die gleichberechtigte Einstellung und Beibehaltung von Frauen und allen Minderheitengruppen eintreten;

f) Beispiele von bewährten Ansätzen beim Kampf gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz verbreiten;

g) zu relevanten internationalen Themen Lobby-Arbeit betreiben und Druck auf nationale Regierungen ausüben.

3.2 Geschlechtergleichstellung

3.2.1 Trotz erreichter Fortschritte bedeutet die in unseren gesellschaftlichen Strukturen tief verwurzelte Geschlechterdiskriminierung, dass sich die Geschlechtertrennung auch in der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt weiter fortsetzt. Ohne wirtschaftliche Gerechtigkeit, universellen Zugang zu hochwertigen öffentlichen Diensten und Selbstbestimmung der Frauen über den eigenen Körper kann es jedoch keine Geschlechtergleichstellung geben.

3.2.2 Am unteren Ende der Arbeitspyramide finden sich nach wie vor überproportional viele weibliche Beschäftigte. Zudem hat die Geschlechtertrennung in der Arbeitswelt dazu geführt, dass Frauen auf die häusliche und reproduktive Sphäre konzentriert sind, womit die Geschlechterdiskriminierung „naturalisiert“ und die Geschlechterunterschiede zwischen öffentlichem und privatem Bereich zum Standard werden. Diese Diskriminierung verschärft sich je nach ethnischer Zugehörigkeit sowie für LGBTQI-Personen und Beschäftigte mit Behinderungen.

3.2.3 Das geschlechterspezifische Gehaltsgefälle und die Überrepräsentation von Frauen in unfreiwilliger Teilzeitarbeit, befristeten und anderweitig prekären Beschäftigungsverhältnissen beeinträchtigen das tägliche Leben von arbeitenden Frauen. In zahlreichen Sektoren bedeutet die Unterbewertung der Arbeit von Frauen, dass der Anstieg der Frauenquote mit einer Abnahme bei den Löhnen/Gehältern und Rechten einhergeht.

3.2.4 Entgeltgleichheit ist ein grundlegendes Menschenrecht, das in internationalen Menschenrechtsnormen wie dem IAO-Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts (1951) dem IAO-Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958) und der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von *Diskriminierung* der Frau (1979) festgelegt ist.

3.2.5 PSI ist alarmiert darüber, dass das Entgeltgefälle zwischen Männern und Frauen nach wie vor besteht, das weltweit auf 23% geschätzt wird und für dessen Behebung es bei den aktuellen Trends über 70 Jahre brauchen wird.

3.2.6 Nach Auffassung von PSI sind die Ursachen des Entgeltgefälles zwischen Männern und Frauen komplex und miteinander verwoben. Sie umfassen horizontale wie vertikale berufliche Segregation, die Tatsache, dass unbezahlte Pflegearbeiten überwiegend von Frauen wahrgenommen werden, dass Frauen in Teilzeit- und Gelegenheitsbeschäftigung überrepräsentiert sind, dass die bezahlte Arbeit von Frauen historisch unterbewertet wurde und auch heute noch wird, dass es bewusste und unbewusste Verzerrungen bei Vergütungs- und Beförderungssystemen gibt und dass Frauen gewerkschaftlich weniger organisiert sind und ihre Vertretung bzw. Teilhabe bei Kollektivverhandlungsprozessen gering ist.

3.2.7 Die öffentliche Bereitstellung von erschwinglicher hochwertiger Kinderbetreuung, verbesserter bezahlter Elternzeit und weiterer Familienunterstützung beseitigt Hürden für die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt, verbessert die wirtschaftliche Gleichstellung und schafft stärkere Volkswirtschaften und widerstandsfähigere Gesellschaften.

3.2.8 PSI und ihre Mitgliedsgewerkschaften setzen sich seit langem für konkrete Maßnahmen zur Beseitigung aller Formen von häuslicher Gewalt gegen Frauen ein. Häusliche Gewalt hat Konsequenzen, die über den häuslichen Bereich hinaus- und in die Arbeitswelt hineinreichen, denn Forschungsarbeiten zeigen, dass knapp die Hälfte aller Opfer von häuslicher Gewalt deswegen bereits am Arbeitsplatz gefehlt haben. Erschütternde 10% der Opfer haben wegen solcher Fehlzeiten ihren Arbeitsplatz verloren. PSI stellt fest, dass in manchen Ländern Gesetze erlassen wurden, die für Opfer häuslicher Gewalt bezahlten und unbezahlten Urlaub vorsehen.

3.2.9 Der PSI-Frauenausschuss hat Gender-Mainstreaming als Hauptherausforderung für die nächste Kongressperiode festgelegt und betont, dass der Kampf für Gleichstellung

die aktive Beteiligung von Männern und Frauen erfordert. Geschlechtergleichstellung wird in allen PSI-Aktionsbereichen einen Schwerpunkt darstellen.

3.2.10 Hierfür werden alle PSI-Mitgliedsgewerkschaften Hürden für die volle Partizipation von Frauen auf allen Ebenen, vom Arbeitsplatz bis hin zur Führungsebene, beseitigen müssen – und dies auch in den Satzungen der Mitgliedsgewerkschaften.

3.2.11 PSI und ihre Mitgliedsgewerkschaften werden die Frauen am Arbeitsplatz ansprechen und weiterhin mit der internationalen Gewerkschaftsbewegung, mit fortschrittlichen Frauen- und Feministinnen-, Menschenrechts- und nationalen sowie lokalen Basisorganisationen zusammenarbeiten, die für Geschlechtergerechtigkeit kämpfen, und die nationale Arbeit unserer Mitglieder, inklusive der Durchführung von Kampagnen und Workshops, unterstützen.

3.2.12 Der PSI-Frauenausschuss wird eine federführende Rolle im Prozess des Gender-Mainstreaming bei PSI übernehmen und wird:

a) die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts bei der Erbringung hochwertiger öffentlicher Dienste weiterentwickeln und fördern und die Rolle der öffentlichen Dienste für die Herbeiführung von Geschlechtergerechtigkeit und nachhaltiger Entwicklung betonen;

b) für das wirtschaftliche Empowerment von Frauen – in Bereichen wie Entgeltgleichheit, Zugang zur bezahlten Arbeitnehmerschaft, Renten, Kinderbetreuung, Mutterschutz und Elternzeit/Elternkarenz und menschenwürdige Arbeit – Interessenvertretung leisten und den Mitgliedsgewerkschaften Instrumente für diese Interessenvertretung bereitstellen;

c) für Gesetzesmodelle im Bereich Kollektivverhandlungen werben, die es Frauen und ihren Gewerkschaften ermöglichen, ein für ihre Arbeit faires Entgelt auszuhandeln;

d) für Gesetzgebung und Politikansätze eintreten, die arbeitende Eltern unterstützen – wie Elternurlaub und flexible Arbeitszeiten, mit denen eine gerechtere Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern angestrebt wird;

e) Maßnahmen zur Steigerung der Transparenz von entgeltspezifischen Informationen ergreifen und dafür sorgen, dass mehr öffentlich erhältliche Informationen über Entgeltsätze für Männer und Frauen bereitstehen, damit festgestellt werden kann, wo geschlechterspezifische Diskriminierung in puncto Entgelt besteht;

f) die Einhaltung der Geschlechterparität in allen PSI-Strukturen, einschließlich Sektor-Strukturen, sicherstellen und Frauen für Führungsrollen befähigen und unterstützen;

g) gegen alle Formen der geschlechterspezifischen Gewalt am und außerhalb des Arbeitsplatzes kämpfen und die Verantwortung von Männern betreffend die Beteiligung an diesem Kampf hervorheben;

h) zusammen mit den Mitgliedsgewerkschaften bei Regierungen für eine Gesetzgebung eintreten, die Unterstützung für Opfer von häuslicher Misshandlung in Form bezahlten Urlaubs und flexibler Arbeitszeiten bietet;

i) für eine Politik zur Bekämpfung von Gewalt Modellklauseln für Kollektivvereinbarungen formulieren, die bezahlten Urlaub fordern, Arbeitsplatzsicherheit, sowie Unterstützung und Schulungen am Arbeitsplatz; diese Klauseln können dann von den Mitgliedsgewerkschaften genutzt werden;

j) die Zusammenarbeit im Sinne der Gleichstellung mit UN-Organen, insbesondere der UN-Kommission für die Rechtsstellung der Frau (UNCSW) und der IAO und ggf. in Partnerschaft mit anderen Frauenrechtsgruppen fortsetzen;

k) die internationale Koalition für Geschlechtergerechtigkeit stärken;

l) Strategien für das Empowerment von Mädchen ausarbeiten.

3.2.13 Die PSI-Mitgliedsgewerkschaften werden:

a) die Beteiligung von Frauen in Strukturen der PSI-Mitgliedsgewerkschaften, einschließlich in Sektorstrukturen, proportional zur geschlechtsspezifischen Zusammensetzung der Mitglieder steigern;

b) gesellschaftliche Bewegungen zum Kampf für Geschlechtergleichstellung auf lokaler, nationaler und regionaler Ebene unterstützen;

c) Frauen für Führungsrollen auf allen Ebenen in ihren Gewerkschaften befähigen und sie bei der Übernahme dieser Rollen unterstützen;

d) die Einhaltung von internationalen Verpflichtungen der eigenen Regierungen überwachen und entsprechende Folgetätigkeiten leisten;

e) auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene politische und fachliche Vorschläge für die schrittweise Beseitigung des Geschlechtergefälles am Arbeitsplatz, in den öffentlichen Diensten und der nationalen Politik machen;

f) Die Teilhabe von Frauen in der IAO, einschließlich in allen Sachverständigensitzungen, bei der Einreichung von Beschwerden im Rahmen der IAO-Überwachungsmechanismen unterstützen, und zwar durch die Förderung der Ratifizierung von IAO-Übereinkommen Nr. 151 und 154;

g) Mechanismen zur Überwachung der Umsetzung der Geschlechterparität innerhalb ihrer eigenen Strukturen und Arbeit einrichten;

h) sich dafür einsetzen, dass mehr menschenwürdige flexible Beschäftigungs- und Teilzeitarbeitsverhältnisse geschaffen werden, mit denen sich Arbeit und familiäre Verpflichtungen vereinbaren lassen, ohne die Arbeitsplatzsicherheit zu gefährden.

Änderungsantrag Nr. 6

(Original Französisch)

Punkt 3.2.1 wie folgt **ergänzen**:

3.2.1 Trotz erreichter Fortschritte bedeutet die in unseren gesellschaftlichen Strukturen tief verwurzelte Geschlechterdiskriminierung, dass sich die Geschlechtertrennung auch in der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt weiter fortsetzt. Ohne wirtschaftliche Gerechtigkeit, universellen Zugang zu hochwertigen öffentlichen Diensten und Selbstbestimmung der Frauen über den eigenen Körper kann es jedoch keine Geschlechtergleichstellung geben. **Wir müssen für freien und kostenlosen Zugang zu Schwangerschaftsunterbrechung und Verhütungsmitteln kämpfen.**

Vorgelegt von: Fédérations CGT Mines Énergie, CGT Services Publics; Fédérations CFDT Santé-Sociaux, CFDT Interco; FO Services Publics et Santé, Frankreich

Der Geschäftsordnungsausschuss empfiehlt, diesen Änderungsantrag anzunehmen.

Änderungsantrag Nr. 7

(Original Französisch)

Punkt 3.2.3 wie folgt **ändern**:

3.2.3 Das geschlechterspezifische Gehaltsgefälle und die Überrepräsentation von Frauen in unfreiwilliger Teilzeitarbeit, befristeten und anderweitig prekären Beschäftigungsverhältnissen beeinträchtigen das tägliche Leben von arbeitenden Frauen. In zahlreichen Sektoren bedeutet die Unterbewertung der Arbeit von Frauen, dass der Anstieg der Frauenquote mit einer Abnahme bei den Löhnen/Gehältern und Rechten einhergeht. **Wir müssen Berufe mit weiblicher Dominanz neu bewerten.**

Vorgelegt von: Fédérations CGT Mines Énergie, CGT Services Publics; Fédérations CFDT Santé-Sociaux, CFDT Interco; FO Services Publics et Santé, Frankreich

Der Geschäftsordnungsausschuss empfiehlt, diesen Änderungsantrag anzunehmen.

Änderungsantrag Nr. 8

(Original Französisch)

Punkt 3.2.4 wie folgt **ergänzen**:

3.2.4 Entgeltgleichheit ist ein grundlegendes Menschenrecht, das in internationalen Menschenrechtsnormen wie dem IAO-Übereinkommen Nr. 100 über die Gleichheit des Entgelts (1951) dem IAO-Übereinkommen Nr. 111 über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf (1958) und der UN-Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (1979) festgelegt ist. **Echte Sanktionen für diskriminierende Unternehmen und Verwaltungen, die diese Übereinkommen brechen, sollen durchgesetzt werden. Wir müssen kollektive politische Aktionen auf nationaler und globaler Ebene unterstützen, sowie Sammelklagen, die es Diskriminierungsopfern ermöglichen, vor Gericht zu gehen.**

Vorgelegt von: Fédérations CGT Mines Énergie, CGT Services Publics; Fédérations CFDT Santé-Sociaux, CFDT Interco; FO Services Publics et Santé, Frankreich

Der Geschäftsordnungsausschuss empfiehlt, diesen Änderungsantrag anzunehmen.

Änderungsantrag Nr. 9

(Original Französisch)

Punkt 3.2.7 wie folgt **ändern**:

3.2.7 Die öffentliche Bereitstellung von erschwinglicher hochwertiger Kinderbetreuung, verbesserter bezahlter Elternzeit und weiterer Familienunterstützung beseitigt Hürden für die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt, verbessert die wirtschaftliche Gleichstellung **und finanzielle Unabhängigkeit** und schafft **dadurch** stärkere Volkswirtschaften und widerstandsfähigere Gesellschaften.

Vorgelegt von: Fédérations CGT Mines Énergie, CGT Services Publics; Fédérations CFDT Santé-Sociaux, CFDT Interco; FO Services Publics et Santé, Frankreich

Der Geschäftsordnungsausschuss empfiehlt, diesen Änderungsantrag anzunehmen.

Änderungsantrag Nr. 10

(Original Französisch)

*Punkt 3.2.10 wie folgt **ändern**:*

3.2.10 Hierfür werden alle PSI-Mitgliedsgewerkschaften Hürden für die volle Partizipation von Frauen auf allen Ebenen, vom Arbeitsplatz bis hin zur Führungsebene, beseitigen müssen – und dies sowohl in den Satzungen der Mitgliedsgewerkschaften **als auch auf der Ebene des Entgelts.**

Vorgelegt von: Fédérations CGT Mines Énergie, CGT Services Publics; Fédérations CFDT Santé-Sociaux, CFDT Interco; FO Services Publics et Santé, Frankreich

Der Geschäftsordnungsausschuss empfiehlt, diesen Änderungsantrag anzunehmen.

Änderungsantrag Nr. 11

(Original Französisch)

Punkt 3.2.11 wie folgt **ergänzen**:

3.2.11 PSI und ihre Mitgliedsgewerkschaften werden die Frauen am Arbeitsplatz ansprechen und weiterhin mit der internationalen Gewerkschaftsbewegung, mit fortschrittlichen Frauen- und Feministinnen-, Menschenrechts- und nationalen sowie lokalen Basisorganisationen zusammenarbeiten, die für Geschlechtergerechtigkeit kämpfen **und für die Anerkennung des notwendigen Gleichgewichts zwischen Berufs- und Privatleben**. Sie wird die nationale Arbeit unserer Mitglieder, inklusive der Durchführung von Kampagnen und Workshops, unterstützen.

Vorgelegt von: Fédérations CGT Mines Énergie, CGT Services Publics; Fédérations CFDT Santé-Sociaux, CFDT Interco; FO Services Publics et Santé, Frankreich

Der Geschäftsordnungsausschuss empfiehlt, diesen Änderungsantrag anzunehmen.

Änderungsantrag Nr. 12

(Original Französisch)

Die Unterpunkte b) und g) von Punkt 3.2.12 wie folgt **ändern**:

3.2.12 Der PSI-Frauenausschuss wird eine federführende Rolle im Prozess des Gender-Mainstreaming bei PSI übernehmen und wird:

b) für das wirtschaftliche Empowerment von Frauen – in Bereichen wie Entgeltgleichheit, Zugang zur bezahlten Arbeitnehmerschaft, Renten, Kinderbetreuung, Mutterschutz und Elternzeit/Elternkarenz, **Kündigungsschutz** und menschenwürdige Arbeit – Interessenvertretung leisten und den Mitgliedsgewerkschaften Instrumente für diese Interessenvertretung bereitstellen;

g) gegen alle Formen der geschlechterspezifischen **und sexuellen** Gewalt – am und außerhalb des Arbeitsplatzes – kämpfen und die Verantwortung von Männern betreffend die Beteiligung an diesem Kampf hervorheben; **sich für Gewaltprävention einsetzen, für Schutz und Unterstützung der Opfer und Bestrafung der Schuldigen; und einen angemessenen sozialrechtlichen Rahmen gegen geschlechterspezifische und sexuelle Gewalt am und außerhalb des Arbeitsplatzes fordern;**

Vorgelegt von: Fédérations CGT Mines Énergie, CGT Services Publics; Fédérations CFDT Santé-Sociaux, CFDT Interco; FO Services Publics et Santé, Frankreich

Der Geschäftsordnungsausschuss empfiehlt, diesen Änderungsantrag anzunehmen.

Änderungsantrag Nr. 13

(Original Französisch)

Punkt 3.2.13 b) wie folgt **ergänzen**:

3.2.13 b) gesellschaftliche Bewegungen zum Kampf für Geschlechtergleichstellung auf lokaler, nationaler und regionaler Ebene unterstützen; **und weiterhin gegen Gesetzgebung kämpfen, die Arbeitnehmerrechte zunichtemacht;**

Vorgelegt von: Fédérations CGT Mines Énergie, CGT Services Publics ; FO Services Publics et Santé, Frankreich

Der Geschäftsordnungsausschuss empfiehlt, diesen Änderungsantrag anzunehmen.

3.3 Junge ArbeitnehmerInnen

3.3.1 Die jungen ArbeitnehmerInnen stehen vor einer bislang nie dagewesenen Situation. Seit den 1980er-Jahren erlebt die Welt de facto eine Ära des Wachstums ohne Entstehung von Arbeitsplätzen, und das zum enormen Nachteil der jungen ArbeitnehmerInnen. Überall auf der Welt ist es schwierig, eine Beschäftigung mit Arbeitsplatzgarantie zu finden, und für viele junge ArbeitnehmerInnen gibt es nur begrenzte Möglichkeiten für eine Verbesserung des Lebensstandards. Junge ArbeitnehmerInnen sind in geringerem Maße organisiert als ihre älteren KollegInnen, was für die Gewerkschaften eine große Herausforderung darstellt.

3.3.2 Strukturelle Anpassungsprogramme, Sparpolitik, Liberalisierung, Outsourcing und Privatisierung bedeuten, dass die öffentliche Verwaltung keine neuen Scharen junger ArbeitnehmerInnen mehr aufnimmt und ausbildet. Rentenreformen, die Beschäftigte zum Aufschub ihrer Pensionierung zwingen, verhindern den Generationenwechsel in den öffentlichen Diensten.

3.3.3 Viele junge ArbeitnehmerInnen stehen vor einer Zukunft mit prekären Beschäftigungsverhältnissen in ausgelagerten, geringwertigen öffentlichen Diensten mit geringem oder ohne sozialen Schutz und ohne Aufstiegsmöglichkeiten. Die zunehmende Privatisierung des Bildungssystems, insbesondere im globalen Süden, beschränkt den Zugang zu Bildung und Qualifizierung, die in die Arbeit führen, was zu Verschuldung und weiterer Verarmung der jungen Leute führt. Junge arbeitende Frauen sind hiervon besonders betroffen.

3.3.4 Die jungen ArbeitnehmerInnen stehen vor einem Arbeitsleben, in dem sich die Qualifikationsanforderungen ständig ändern. Die Regierungen müssen hochwertige, zugängliche und kostenlose Ausbildungsprogramme bereitstellen, um zu gewährleisten, dass die jungen ArbeitnehmerInnen den sich verändernden Qualifikationsanforderungen gerecht werden.

3.3.5 Die Situation der jungen ArbeitnehmerInnen bildet eine der tiefgreifendsten Herausforderungen, vor der die Gewerkschaftsbewegung und gerade die Gewerkschaften der öffentlichen Dienste stehen. Wir müssen sicherstellen, dass junge ArbeitnehmerInnen auf allen Stufen der Gewerkschaftsführung und -arbeit integriert werden, wenn wir möchten, dass unsere Bewegung überlebt und wächst. Die nächsten Schritte sind in der PSI-Politik betreffend junge ArbeitnehmerInnen festgelegt.

3.3.6 PSI und die PSI-Mitgliedsgewerkschaften werden:

a) junge ArbeitnehmerInnen in der ganzen Bandbreite der öffentlichen Dienste organisieren und als Mitglieder werben;

b) sicherstellen, dass junge ArbeitnehmerInnen in alle gewählten Beschlussorgane von PSI integriert werden;

c) jungen ArbeitnehmervertreterInnen Wissen über die Strategien und die Politik der regionalen und globalen Gewerkschaftsbewegungen vermitteln;

d) die Teilhabe von jungen ArbeitnehmerInnen an Kampagnen zu Kernthemen des PSI-Aktionsprogramms verstärken, auch bei solchen zu Arbeitsmarktthemen wie Arbeitslosigkeit, Bereitstellung von sicheren Beschäftigungsverhältnissen und Arbeitsplätzen, faire Entlohnung und Zugang zu Aus- und Weiterbildung;

e) die Führungsqualitäten von jungen ArbeitnehmerInnen entwickeln und Schulungsprogramme zur Gleichstellung ausarbeiten;

f) eine Kampagne zur Anprangerung von unbezahlten Praktika ausarbeiten;

g) Mentoring-Programme zur Erleichterung der Nachfolgeprozesse fördern;

h) die Entwicklung von jungen ArbeitnehmerInnen in allen Regionen durch Networking-Programme und Fortbildungsmöglichkeiten verbessern.

3.3.7 PSI-Mitgliedsorganisationen werden die Teilhabe von jungen ArbeitnehmerInnen an ihren Entscheidungsprozessen sicherstellen.

3.4 Migration und Flüchtlinge

3.4.1 Die meisten Menschen wandern aus, um Arbeit zu finden und ihre Lebensbedingungen zu verbessern. Von den 244 Millionen internationalen MigrantInnen 2015 weltweit waren mehr als 150 Millionen ArbeitsmigrantInnen. Die Arbeitsmigration kann zwar positive Beiträge zur wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung der Länder leisten, ist aber auch eine Konsequenz der Asymmetrien bei der Entwicklung zwischen reichen und armen Ländern, wo die ArbeitnehmerInnen sich schwer tun, anderswo Arbeit zu finden.

3.4.2 In den letzten fünf Jahren ist das Migrationsphänomen komplexer geworden und ist tendenziell durch zunehmende Vertreibung gekennzeichnet. 2015 gab es weltweit 65,3 Millionen Vertriebene aufgrund von Verfolgung, Konflikten, Gewalt und Menschenrechtsverletzungen, und ihre Zahl steigt ständig. Hiervon sind 21,3 Millionen Flüchtlinge; davon sind wiederum die Hälfte Kinder unter 18 Jahren. Die Hälfte aller Flüchtlinge sind Frauen und Mädchen.

3.4.3 Zudem mussten zwischen 2008 und 2014 insgesamt 18,4 Millionen Menschen ihre Heimat aufgrund von klimabedingten Katastrophen verlassen. Nach Schätzungen wird es bis 2050 bis zu 1 Milliarde Klimaflüchtlinge geben, wenn die Kohlenstoffemissionen und andere Ursachen des Klimawandels unvermindert anhalten.

3.4.4 PSI steht für das Menschenrecht auf Leben, Sicherheit und Würde ein. Der Rechtsrahmen für den Schutz mag zwar jeweils unterschiedlich ausgestaltet sein, aber alle MigrantInnen, Vertriebenen und Flüchtlinge haben ein Recht auf Achtung ihrer Menschenrechte.

3.4.5 Die Staaten müssen zu ihrer internationalen Schutzpflicht stehen, wie sie in der UN-Flüchtlingskonvention festgeschrieben ist. Die Verantwortung für die Aufnahme und den Schutz von Flüchtlingen muss fair und gerecht geteilt werden, dies im Einklang mit den Kapazitäten eines jeden Landes.

3.4.6 Trotz der zunehmend hysterischen Töne aus reichen Ländern, ist festzuhalten, dass 86% der Flüchtlinge weltweit von Entwicklungsländern aufgenommen werden. Es ist inakzeptabel dass die reichsten Nationen der Welt sich ihrer Verantwortung entziehen und mit Mauern diejenigen ausschließen, die am schutzbedürftigsten sind. Versuche, die Last von reichen auf arme Länder abzuwälzen, wie mit dem schändlichen Abkommen zwischen der EU und der Türkei, sind unmenschlich, heuchlerisch und im Endeffekt nicht nachhaltig. Die Ungleichheit zwischen den Ländern wird durch solche Lösungen, die den Migrationsdruck und die Gefahren steigern, nur noch verschärft.

3.4.7 PSI ist der Überzeugung, dass alle MigrantInnen und Flüchtlinge ein Anrecht auf menschenwürdige Arbeit und sozialen Schutz haben. Sie sollten freien Zugang zu öffentlichen und sozialen Diensten haben, die von maßgeblicher Bedeutung für ihre Befähigung und Integration sind. Diese Rechte müssen in der Praxis genauso gelten wie im Gesetz, und dies gleichermaßen für Frauen wie für Männer; sie müssen Dienstleistungen einschließen, die den geschlechterspezifischen Gegebenheiten Rechnung tragen.

3.4.8 PSI wird ihre Mitglieder weiterhin bei der Sensibilisierungsarbeit, beim Kompetenzaufbau, bei der Organisierung von ArbeitsmigrantInnen und der Einflussnahme auf die Migrations- und Flüchtlingspolitik unterstützen.

3.4.9 PSI wird:

a) für den rechtebasierten Ansatz beim weltweiten politischen Umgang mit Migrations-, Vertreibungs- und Flüchtlingsthemen eintreten und die Einhaltung der Menschenrechtsverpflichtungen gemäß UN- und IAO-Übereinkommen durch die Staaten einfordern;

b) die Befugnisse der IAO im Bereich Arbeitsmigration und Sozialschutz fördern;

c) für den Schutz von Migranten- und Flüchtlingsrechten und ihren vollumfänglichen Zugang zu gendersensiblen und hochwertigen öffentlichen Diensten, menschenwürdiger Arbeit und Sozialschutz eintreten;

d) gegen die Privatisierung von Migrations- und Flüchtlingsdiensten vorgehen;

e) die Rechte von MigrantInnen und Flüchtlingen in die PSI-Kampagne für das Recht auf Gesundheit einbinden und eine Barriere zwischen öffentlichen Diensten und Einwanderungskontrolle befürworten;

f) die Mitglieder bei der Organisierung von ArbeitsmigrantInnen unterstützen;

g) dafür eintreten, dass Vermittlungsgebühren nicht von ArbeitsmigrantInnen getragen werden müssen, und eine staatlich regulierte Arbeitsvermittlung mit aktiver Einbindung der Gewerkschaften befürworten;

h) die Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele der Agenda 2030 unterstützen, um die Grundursachen von Migration, Vertreibung und Ausgrenzung anzugehen.

3.4.10 Die PSI-Mitgliedsgewerkschaften werden ArbeitsmigrantInnen organisieren und mit relevanten Akteuren zusammenarbeiten, um gerechte und ethische Anwerbungspraktiken zu fördern.

3.5 Kampf gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit

3.5.1 In Zeiten von zyklischen Wirtschaftskrisen nehmen allzu oft Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und allen Arten von Diskriminierung zu, sowohl am als auch außerhalb des Arbeitsplatzes. Zwar sind öffentliche Dienste, öffentliche Arbeitsvermittlungen und Gewerkschaften der öffentlichen Dienste häufig führend im Kampf gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, aber wir erkennen auch, dass sie nicht frei sind von Strukturen und Praktiken, in denen Diskriminierung fortbestehen kann.

3.5.2 Die Erklärung von Durban und das Aktionsprogramm sowie das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung müssen die Grundlage unserer Arbeit bilden. Gleiches gilt für die IAO-Jahrhundertinitiativen und die IAO-Übereinkommen – insbesondere das Übereinkommen über eingeborene und in Stämmen lebende Völker, 1989 (Nr. 169), das den einzigen internationalen Vertrag darstellt, der sich ausschließlich mit den Rechten indigener Völker befasst.

3.5.3 PSI nimmt zur Kenntnis, dass die UN-Generalversammlung den Zeitraum 2015-2024 zur Internationalen Dekade für Menschen afrikanischer Abstammung erklärt hat. Diesbezüglich vermerken die Vereinten Nationen, dass man die nationale, regionale und internationale Zusammenarbeit ausbauen müsse, damit Menschen afrikanischer Abstammung in den vollen Genuss der wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, bürgerlichen und politischen Rechte kommen und vollumfänglich und gleichberechtigt an allen Aspekten der Gesellschaft teilhaben können.

3.5.4 Diese Ziele können nur erreicht werden, wenn Arbeitsplätze garantiert werden, die frei von Diskriminierung, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sind. Die nationalen Gesetze sollten Anti-Diskriminierungsansätze und -verfahren für alle Arbeitsplätze und Mechanismen zu deren Umsetzung und Überwachung vorschreiben. Alle öffentlichen Dienste sollten nach Best-Practice-Standards betrieben werden.

3.5.5 Die Gewerkschaften müssen diese Anstrengungen durch die Beteiligung an der Entwicklung, Umsetzung und Überwachung von Arbeitsplatzinitiativen unterstützen, indem sie gewerkschaftliche Schulungsmaßnahmen durchführen und gegen rassistische und fremdenfeindliche politische Aktivitäten am Arbeitsplatz mobil machen.

3.5.6 Hochwertige öffentliche Dienste müssen für alle bereitgestellt werden und frei sein von systemischer Diskriminierung aufgrund von ethnischen Unterschieden.

3.5.7 PSI wird:

a) bei UN-Organen, den IAO-Menschenrechtsgremien und regionalen Menschenrechtsorganisationen für die PSI-Politik eintreten und insbesondere die Ratifizierung und Umsetzung der IAO-Übereinkommen Nr. 111 und 169 fördern;

b) die Ratifizierung und Umsetzung von bedeutenden OAS[1]-Konventionen fördern: die Interamerikanische Konvention gegen Rassismus, Rassendiskriminierung und damit verbundene Formen der Intoleranz (A68) und die Interamerikanische Konvention gegen alle Formen der Diskriminierung und Intoleranz (A69);

[1] Organisation Amerikanischer Staaten

c) sich dafür einsetzen, dass die Interamerikanische Kommission für Menschenrechte den Rassismus und die Fremdenfeindlichkeit am Arbeitsplatz und in den öffentlichen Diensten angeht;

d) das Programm der internationalen Dekade der UN für Menschen afrikanischer Abstammung beeinflussen;

e) regionale Anti-Rassismus-Ausschüsse und Mitgliedsorganisationen bei dieser Aufgabe unterstützen;

f) Beispiele von bewährten Ansätzen beim Kampf gegen Rassismus am Arbeitsplatz verbreiten.

3.5.8 Die PSI-Mitgliedsgewerkschaften werden:

a) proaktive nationale Gesetzgebung zur Bekämpfung von Diskriminierung in der Arbeitswelt unterstützen;

b) Anti-Diskriminierungsklauseln in Kollektivvereinbarungen fördern;

c) während der Internationalen Dekade der UN nationale Aktionen in Schlüsselländern organisieren und dabei die Bedeutung des universellen Zugangs zu öffentlichen Diensten hervorheben.

3.6 LGBTQI-ArbeitnehmerInnen

3.6.1 PSI stellt sich gegen alle Formen der Ausgrenzung und Stigmatisierung im Zusammenhang mit sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und Geschlechtsmerkmalen. Homophobie, Biphobie, Transphobie und die Stigmatisierung von Intersexuellen in jeder Form schaffen Benachteiligung und richten Schaden an.

3.6.2 Trotz beträchtlicher Fortschritte liegt noch ein langer Weg vor uns. Es ist empörend, dass es Länder gibt, in denen Homosexualität als Verbrechen erachtet wird und sogar unter Todesstrafe steht. Andere Gesetze kriminalisieren Transsexuellen und verwehren ihnen die Änderung ihres Geschlechts in amtlichen Dokumenten. Intersexuelle werden schon in jungem Alter Zwangschirurgien oder medikamentöser Behandlung unterworfen. Weltweit gibt es kulturelle, gesetzliche und nicht-gesetzliche Schranken und Ungerechtigkeiten, allzu häufig auch innerhalb der Gewerkschaftsbewegung. Dies ist ein Bereich, in dem Gewerkschaften noch viel Arbeit leisten müssen.

3.6.3 Die Gewerkschaften der öffentlichen Dienste können eine wesentliche allgemeine Rolle bei der Aufklärung und der Hinführung der Gesellschaft zu einem besseren Verständnis der LGBTQI-Themen spielen, indem sie den Arbeitsplatz als bedeutende und seltene Gelegenheit nutzen, um über Familien-, Kultur- und Klassenschranken hinweg Überzeugungsarbeit und Aufklärung zu leisten.

3.6.4 PSI und ihre Mitgliedsgewerkschaften haben sich für das Empowerment von LGBTQI-VertreterInnen eingesetzt, sowohl innerhalb der Gewerkschaftsbewegung als auch in einem allgemeineren Kontext. PSI wird weiterhin Stereotype abbauen, eine Politik der Achtung für die Vielfalt fördern und sich für inklusivere und respektvollere öffentliche Dienste, Gewerkschaften, Arbeitsplätze und Gesellschaften einsetzen.

3.6.5 PSI wird:

a) sich allen Formen von Diskriminierung und Ausgrenzung von LGBTQI-Personen entgegenstellen;

b) Schulungsmaßnahmen und Best-Practice-Beispiele für inklusive politische Ansätze und Maßnahmen zugunsten von LGBTQI-Beschäftigten bei den Mitgliedsgewerkschaften bereitstellen;

c) die Einstellung und Beibehaltung von LGBTQI-ArbeitnehmerInnen fördern;

d) in den Gewerkschaften und am Arbeitsplatz auf eine bessere Sichtbarkeit von LGBTQI-Führungspersönlichkeiten, Rollenvorbildern und LGBTQI-Verbündeten hinwirken;

e) die Kompetenzen der Mitgliedsgewerkschaften für die Vertretung von LGBTQI-ArbeitnehmerInnen in Kollektivverhandlungen stärken;

f) LGBTI-AktivistInnen ermutigen, einen Beitrag zur Verbesserung der Beziehungen zwischen Gewerkschaften und LGBTQI-Gemeinschaften zu leisten, und LGBTQI-Netzwerke unterstützen;

g) offene, tolerante und inklusive Arbeitsplätze aktiv fördern, damit der Arbeitsplatz ein sicherer Ort für LGBTQI-Beschäftigte ist;

h) unsere Partnerschaften mit anderen internationalen Branchengewerkschaften, nationalen Dachverbänden, der IAO und der ILGA[2] stärken, um eine explizite Bestätigung zu erwirken, dass IAO-Übereinkommen Nr. 111 auch LGBTQI-Beschäftigte abdeckt, und um die Umsetzung des Übereinkommens zu fördern.

3.6.6 Die PSI-Mitgliedsgewerkschaften werden:

a) die Vertretung von LGBTQI-ArbeitnehmerInnen im Rahmen der Kollektivverhandlungen verbessern und Klauseln fordern, die Maßnahmen gegen Diskriminierung vorsehen;

b) LGBTQI-GewerkschaftsaktivistInnen ermutigen, einen Beitrag zur Verbesserung der Beziehungen zwischen Gewerkschaften und LGBTQI-Gemeinschaften zu leisten, und LGBTQI-Ausschüsse unterstützen.

Änderungsantrag Nr. 14

(Original Französisch)

Punkt 3.6.1 wie folgt **ergänzen**:

3.6.1 PSI stellt sich gegen alle Formen der Ausgrenzung und Stigmatisierung im Zusammenhang mit sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und Geschlechtsmerkmalen. Homophobie, Biphobie, Transphobie und die Stigmatisierung von Intersexuellen in jeder Form schaffen Benachteiligung, richten Schaden an **und verletzen die Menschenrechte.**

Vorgelegt von: Fédérations CGT Mines Énergie, CGT Services Publics; FO Services Publics et Santé, Frankreich

Der Geschäftsordnungsausschuss empfiehlt, diesen Änderungsantrag anzunehmen.

3.7 Indigene Völker

3.7.1 Indigene Völker (auch bekannt als eingeborene oder autochthone Völker) machen 5% der Weltbevölkerung, d.h. knapp 370 Millionen Menschen in mehr als 70 Ländern aus. Sie sind die Nachfahren derjenigen, die die Eroberung, die Kolonialisierung und/oder die Einrichtung der aktuellen Staatsgrenzen überlebt haben. Unabhängig von ihrem Rechtsstatus haben sie einige oder alle ihre sozialen, wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Institutionen bewahrt.

3.7.2 IAO-Übereinkommen Nr. 169 ist das einzige internationale Abkommen, das sich ausschließlich mit den Rechten der indigenen Völker befasst. Es wurde 1989 angenommen, um anzuerkennen, dass indigene Völker in der Lage sein müssen, ihre eigenen Organisationen, ihren Lebensstil und ihre Entwicklung zu steuern und ihre Identität, ihre Sprache und ihre Religionen innerhalb der Nationen, in denen sie aktuell leben, zu wahren. Es wurde von 22 Ländern ratifiziert; 15 davon in Lateinamerika.

3.7.3 Nichtsdestoweniger werden indigene Völker vielfach gesellschaftlich ausgegrenzt, haben keinen Zugang zu öffentlichen Diensten wie Gesundheitsversorgung und Bildung und erleben Diskriminierungen und Menschenrechtsverletzungen. Solche Vergehen werden häufig als Waffen gegen indigene Völker eingesetzt, die gegen die Staats- und

[2] International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association

Unternehmensmacht kämpfen, um ihr Land zu bewahren und die Kontrolle darüber zu behalten.

3.7.4 PSI unterstützt die volle Einbindung der indigenen Völker in alle Aspekte des Lebens und insbesondere ihr Recht auf Konsultierung bei Fragen, die Auswirkungen auf ihre Lebensweise haben.

3.7.5 PSI anerkennt, wie wichtig es ist, dass die Bevölkerung, für die Dienste erbracht werden, sich in der Arbeitnehmerschaft der öffentlichen Dienste wiedererkennt und dass die Beschäftigungspraktiken in den öffentlichen Diensten die Ziele, Bestrebungen und Beschäftigungsbedürfnisse von indigenen Völkern anerkennen. Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst müssen ein angenehmes und förderliches Umfeld bieten, in dem die kulturellen Bedürfnisse und Erwartungen von Angehörigen indigener Völker geachtet werden, so dass Angehörige indigener Völker in der öffentlichen Arbeitnehmerschaft verbleiben können.

3.7.6 PSI anerkennt, dass die Erklärung von Durban und das Aktionsprogramm sowie das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung die Grundlage für ihre Arbeit darstellen muss.

3.7.7 PSI wird:

a) mit der IAO zusammenarbeiten, um die Ratifizierung und Umsetzung von IAO-Übereinkommen Nr. 169 und das Recht der indigenen Völker auf Konsultation zu fördern;

b) internationale Unterstützung für die Beschäftigung von Angehörigen indigener Völker in den öffentlichen Diensten aufbauen – dies umfasst nicht nur Themen wie Zugang und Einstellung, sondern auch Beschäftigungspraktiken, mit denen die Ziele und Bestrebungen sowie die Beschäftigungsbedürfnisse von Angehörigen indigener Völker anerkannt werden;

c) internationale Unterstützung für den Kampf der indigenen Völker für die Wahrung ihres Landes und ihres natürlichen Lebensraumes aufbauen.

3.7.8 Die PSI-Mitgliedsgewerkschaften werden:

a) für die gesellschaftliche Inklusion indigener Völker und für ihren vollumfänglichen Zugang zu öffentlichen Diensten, insbesondere Gesundheitsversorgung, Justiz, Wasserversorgung und Bildung eintreten;

b) für eine Regierungspolitik werben, die den Zugang von Angehörigen indigener Völker zu Beschäftigungsverhältnissen in den öffentlichen Diensten und Beschäftigungspraktiken fördert, mit denen die Ziele und Bestrebungen sowie die Beschäftigungsbedürfnisse von indigenen Völkern anerkannt werden;

c) interne Gewerkschaftspolitiken zur Unterstützung der Inklusion von indigenen Völkern und ihrer lokalen Kämpfe annehmen.

3.8 ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen

3.8.1 Menschen mit Behinderungen machen 15% der Weltbevölkerung aus. Allzu oft werden ihnen die Menschenrechte verwehrt und allzu oft werden sie von der Teilhabe an Aktivitäten ausgeschlossen, die von anderen für selbstverständlich erachtet werden. Dies ist eine schwerwiegende Ungerechtigkeit gegenüber Menschen mit Behinderungen und beraubt die Gesellschaft der Vorzüge ihrer kreativen Talente und ihres produktiven Potenzials.

3.8.2 Die Anliegen von Menschen mit Behinderungen werden in Politik, bei Institutionen und öffentlichen Diensten häufig nicht berücksichtigt. Eine Behinderung kann ein normaler Teil im Lebenslauf eines/einer jeden sein, unabhängig davon, ob sie auf einen Geburtsfehler, auf Verletzungen, auf gesundheitliche Probleme (einschließlich psychische Gesundheit), altersbedingte Erkrankungen oder unsichere Arbeitsbedingungen zurückzuführen ist.

3.8.3 PSI unterstützt die volle Inklusion von Menschen mit Behinderungen in allen Aspekten des Lebens. Insbesondere steht für uns die Bedeutung von Menschen mit Behinderungen, die einen Beitrag zum Nutzen von produktiver und würdiger Arbeit leisten und auch hieraus ziehen, im Mittelpunkt.

3.8.4 PSI wird:

a) die Verabschiedung einer spezifischen Norm für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen bei der Arbeit mit stringenten Bezügen zu Arbeitsschutz und -sicherheit sowie Arbeitsaufsicht befürworten;

b) Kampagnenarbeit für die soziale Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den öffentlichen Diensten und der öffentlichen Beschäftigungspolitik leisten;

c) Kampagnenarbeit zur Verbesserung der Rechte von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz leisten;

d) weiterhin mit der IAO und Experten für Behinderung zusammenarbeiten, um bewährte Ansätze in der Gewerkschaftsarbeit und der öffentlichen Politik herauszuarbeiten.

3.8.5 Die PSI-Mitgliedsgewerkschaften werden:

a) Quoten für ArbeitnehmerInnen mit Behinderungen in der öffentlichen Verwaltung fördern. Die Quoten müssen eine Anerkennung von Fähigkeiten und Qualifikationen umfassen und auch den Situationen Rechnung tragen, in denen diese wegen der Behinderung nicht erworben werden konnten;

b) interne Maßnahmen zur Unterstützung von Mitgliedern mit Behinderungen ergreifen;

c) gegebenenfalls die Aushöhlung der Rechte von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsplatz angehen.

4 Eine gerechte globale Wirtschaft

4.1 Einleitung

4.1.1 PSI ist der Auffassung, dass es genug Wohlstand auf der Welt gibt, um die Armut zu lindern, menschliche Würde sicherzustellen, den Planeten zu bewahren und ein lohnendes Leben für alle zu bieten. Dass über 3 Milliarden Menschen mit weniger als $ 2,50 pro Tag leben und gleichzeitig der Planet bedroht ist, liegt nicht an einer Krise der Unterproduktion, sondern an einer Krise in der Produktionsorganisation und der Verteilung von Einkommen und Wohlstand. Dies wird noch durch eine globale Wirtschaftsordnung verschärft, die eine massive Ungleichverteilung des Wohlstands fördert.

4.1.2 Das aktuelle Wirtschaftssystem hat sowohl Arbeitslosigkeit als auch das erneute Aufkommen einer Arbeitnehmerklasse in Erwerbsarmut bewirkt – verursacht durch niedrige Löhne und prekäre Beschäftigung sowie die Entmachtung und die Delegitimierung von Arbeitnehmerschutz und Gewerkschaften. Ein solches System schafft eine tiefgreifende Ungleichheit zwischen Männern und Frauen, basierend auf der Unterbewertung der Arbeit von Frauen, und permanenten Hürden, die Frauen an einer besseren und gerechteren Integration in die bezahlte Arbeitnehmerschaft hindern.

4.1.3 Die direkten Interessen unserer Mitglieder können nicht vollumfänglich verteidigt werden, wenn nicht eine globale Wirtschaftsordnung errichtet wird, in der Arbeitnehmer- und Menschenrechte geachtet und geschützt, Beschäftigung geschaffen, die Umwelt bewahrt und die Demokratie verteidigt werden. Bei diesem Kampf spielt PSI eine besondere Rolle, denn wir vereinen die Perspektive der Arbeitnehmerschaft und ein tiefgreifendes Verständnis von der Rolle des Staates und Engagement für diesen.

4.1.4 Die globale Finanzkrise hat Licht auf eine globale Wirtschaftsordnung geworfen, die grob fahrlässige unproduktive Spekulation belohnt und den öffentlichen Sektor durch die Sozialisierung privater Verluste belastet. Die gescheiterte Sparpolitik hat unermessliches Leid verursacht, da die Krise genutzt wurde, um noch mehr von den unglaubwürdigen neoliberalen Ideologierezepten durchzudrücken.

4.1.5 Die Alternative erfordert ein Wirtschaftssystem, das zum Wohle der Menschen und nicht ungeachtet der Menschen existiert. Eine demokratisch gelenkte Wirtschaft zum Nutzen aller erfordert einen starken öffentlichen Sektor, der Marktversagen korrigiert, Machtexzesse zügelt, die wirksame Steuerung von Märkten reguliert und die Umverteilung im Sinne von Effizienz und Gerechtigkeit überwacht.

4.1.6 PSI ist entsetzt über die zunehmenden Angriffe von populistischen rechtsgerichteten Parteien auf die Unabhängigkeit von öffentlichen Bediensteten auf der ganzen Welt und bekräftigt ihre Unterstützung für die wichtige Rolle von öffentlichen Bediensteten für die Erbringung von freien, ehrlichen, furchtlosen und evidenzbasierten Beratungsleistungen an Regierungen.

4.1.7 Zwischen den Entwicklungs- und den Industrieländern besteht nach wie vor eine große Kluft. In viel zu vielen Entwicklungsländern kann der privatwirtschaftliche Sektor keinesfalls genug formelle Arbeitsplätze für die große Anzahl von jungen ArbeitnehmerInnen schaffen, die auf den Arbeitsmarkt drängen. Die Gewerkschaften müssen Kampagnenarbeit zugunsten von staatlichen Politiken leisten, mit denen die Binnennachfrage und die Beschäftigungsbedingungen radikal verändert werden, einschließlich der Ausweitung von hochwertigen öffentlichen Diensten und öffentlichen Versorgungsbetrieben.

4.1.8 PSI ist der Überzeugung, dass der öffentliche Sektor zum wirtschaftlichen wie auch zum gesellschaftlichen Wachstum beiträgt. Die Mittel für eine signifikante Steigerung der globalen Investitionen in den öffentlichen Sektor existieren. Solche Investitionen sind von wesentlicher Bedeutung für die wirtschaftliche Entwicklung, die Umverteilung des Wohlstands und die Bereitstellung von automatischen Stabilisatoren in Zeiten des wirtschaftlichen Abschwungs. Steigerungen bei den Löhnen und Gehältern im öffentlichen Sektor und der Schutz vor prekärer Beschäftigung sorgen nicht nur für menschenwürdige Arbeit, sondern leisten auch in einen Beitrag zur Nachfrage und

zum Wirtschaftswachstum. Dadurch wird auch sichergestellt, dass die Politik unabhängig von Unternehmens- und parteiischen Interessen beraten wird.

4.1.9 Durch das Einreißen der Hürden für die Teilhabe von Frauen an der Wirtschaft könnte ein erheblicher Beitrag zum Wirtschaftswachstum geleistet werden, und die Anhebung der Löhne und Gehälter von Frauen zur Beseitigung des Geschlechtergefälles würde wesentliche wirtschaftliche Impulse bewirken.

4.1.10 Solche alternativen Wirtschaftssysteme und die Mittel zu deren Erreichung erfordern eine signifikante Beschneidung der massiven und wachsenden Macht von zügellosen transnationalen Unternehmen. Unter anderem unterstützt PSI die Einrichtung eines verbindlichen UN-Instruments, mit dem transnationale Unternehmen zur Einhaltung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten gezwungen werden.

4.1.11 Der Kampf für eine gerechte Weltwirtschaft braucht die Unterstützung von allen PSI-Mitgliedsgewerkschaften. Neben den spezifischen Maßnahmen gemäß Kapitel 2, in anderen relevanten Abschnitten und unten werden die PSI-Mitgliedsgewerkschaften:

a) Sensibilisierung für die Kampagnen zu PSI-Prioritäten am Arbeitsplatz und in der Gewerkschaft leisten, unter anderem über gewerkschaftliche Schulungsprogramme, Artikel in Gewerkschaftszeitungen und die Verteilung von Kampagnenmaterial;

b) die Medien- und Lobby-Arbeit von PSI zu globalen Prioritäten bei nationalen Regierungen und internationalen Institutionen unterstützen, und das auch dort, wo das jeweilige Mitglied nicht direkt betroffen ist;

c) einen Beitrag zur PSI-Forschungsarbeit leisten und deren Verbreitung leisten;

d) PSI frühzeitig über potenzielle signifikante Veränderungen bei der Regierungspolitik oder Regierungsmaßnahmen informieren;

e) einen systematischen Informationsaustausch zur Politik der Mitgliedsgewerkschaften, Kampagnenaktivitäten oder bewährten Praktiken bei prioritären PSI-Themen leisten, einschließlich der Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft.

Änderungsantrag Nr. 15

(Original Französisch)

Punkt 4.1.5 wie folgt **ergänzen:**

4.1.5 Die Alternative erfordert ein Wirtschaftssystem, das zum Wohle der Menschen und nicht ungeachtet der Menschen existiert und **sowohl die Konsequenzen auf Umweltebene als auch auf der sozialen Ebene berücksichtigt**. Eine demokratisch gelenkte Wirtschaft zum Nutzen aller erfordert einen starken öffentlichen Sektor, der Marktversagen korrigiert, Machtexzesse zügelt, die wirksame Steuerung von Märkten reguliert und die Umverteilung im Sinne von Effizienz und Gerechtigkeit überwacht. **Politische Orientierungen und Entscheidungen auf allen Ebenen müssen ökologischen und sozialen Imperativen untergeordnet sein und dem Ziel der Verbesserung der Lebensbedingungen der Beschäftigten und der Allgemeinheit dienen.**

Vorgelegt von: Fédérations CGT Mines Énergie, CGT Services Publics; Fédérations CFDT Santé-Sociaux, CFDT Interco; FO Services Publics et Santé, Frankreich

Der Geschäftsordnungsausschuss empfiehlt, diesen Änderungsantrag anzunehmen.

4.2 Internationale Finanzinstitutionen

4.2.1 Das Wachstum der internationalen Finanzmärkte und der Mangel an wirksamer nationaler und internationaler Regulierung haben ein Finanzsystem geschaffen, dessen Bestimmung nicht mehr darin besteht, produktive Unternehmungen zu ermöglichen. Die exzessiven und nicht nachhaltigen Gewinne, die im Finanzsektor generiert werden, haben die Weltwirtschaft korrumpiert wie auch nationale und internationale politische Ordnungen infiziert. PSI unterstützt eine stringente Neuregulierung des Finanzsektors und erforderlichenfalls die Übernahme von strategisch wichtigen Finanzinstitutionen durch den Staat.

4.2.2 In den letzten fünf Jahren haben internationale Finanzinstitutionen (IFIs) die globale und nationale Wirtschaft nach wie vor in bedeutender Weise mitgeprägt. Trotz veränderter Rhetorik fördern die Weltbank und der Internationale Währungsfonds (IWF) weiterhin Privatisierungen, Arbeitsmarktderegulierung und schädliche Strukturanpassungspolitiken.

4.2.3 Die OECD konsolidiert ihre Position in Wirtschaftsbelangen wie globaler Besteuerung und weitet ihren Einfluss in neue Felder wie Bildung und Gesundheit aus. Das Eindringen eines Organs, das den entwickelten Norden vertritt, in globale Angelegenheiten, die den globalen Süden direkt betreffen, stellt ein besorgniserregendes neues Kapitel in der Wirtschaftskolonialisierung dar. Das Aufkommen der BRICS und von regionalen Entwicklungsbanken, die zusammen genommen jetzt größer sind als die Weltbank, hat keine Chancen für ein neues Entwicklungsbankmodell eröffnet. Im Gegenteil kamen generell nur noch mehr globale Akteure auf den Plan, die versuchen, Entwicklungsfinanzierung zur Förderung kolonialer oder kaufmännischer Interessen zu nutzen.

4.2.4 Neben den Maßnahmen in der Einleitung zu diesem Kapitel, in Kapitel 2 und anderen relevanten Abschnitten wird PSI weiterhin:

a) für eine alternative globale Finanzarchitektur kämpfen, die unsere Vision widerspiegelt;

b) dafür kämpfen, dass Bezüge zu den IAO-Kernarbeitsnormen in die Schutzmaßnahmen der Weltbank eingebunden werden;

c) Lobby-Arbeit leisten, um die Politik und die Maßnahmen der internationalen Finanzinstitutionen zu beeinflussen, insbesondere bei den Themen Privatisierung und Geschlechtergefälle;

d) für Transparenz und Regulierung des Finanzmarkts und aller seiner Akteure eintreten;

e) eine Begrenzung von risikoreichen und spekulativen Investitionen, z.B. durch eine globale Finanztransaktionssteuer, fordern.

4.3 Steuergerechtigkeit

4.3.1 PSI verurteilt alle Formen von Körperschaftsteuervermeidung und -umgehung als Diebstahl von Arbeitnehmergeld, das rechtmäßig zur Finanzierung von öffentlichen Diensten, Wirtschaftsentwicklung, Armutslinderung und für die Menschenrechtsverpflichtungen des Staates eingesetzt werden sollte. Faire Steuern ermöglichen auch die Umverteilung von Wohlstand und die Finanzierung von essentiellen wirtschaftlichen Infrastrukturen. Ein gerechtes, fortschrittliches, geschlechtsneutrales und transparentes Steuersystem ist der Mechanismus, mit dem Wohlstand zum Nutzen der Menschen eingesetzt wird.

4.3.2 Das aktuelle globale Steuersystem lässt Steuervermeidung und -umgehung durch die Wohlhabendsten und Mächtigsten der Welt zu. Steueroasen und große Wirtschaftsprüfungsgesellschaften ermöglichen den Transfer von enormen Reichtümern mittels geheimer Machenschaften und über künstliche Unternehmensstrukturen.

4.3.3 Körperschaftssteuerhinterziehung verschiebt die Steuerlast vom Kapital auf die Arbeit und hungert lebenswichtige öffentliche Dienste aus. Die Auswirkungen sind beson-

ders nachteilig für Frauen und andere Gruppen, die überproportional von öffentlichen Diensten abhängig sind. Dasselbe gilt für Entwicklungsländer, die die Steuereinnahmen für die Entwicklung und die Linderung der Armut brauchen. Steuerhinterziehung raubt unseren Kindern die Bildung, den Familien die Gesundheitsversorgung, jungen Menschen ihre Arbeitsplätze und unseren Gemeinschaften die Sicherheit. PSI betrachtet Steuervermeidung als ein Verbrechen.

4.3.4 Es gibt technische Lösungen, mit denen man das System reparieren könnte, aber Versuche in dieser Richtung werden stets direkt durch mangelnden politischen Willen zunichte gemacht. Jüngst durchgesickerte Informationen wie die LuxLeaks und die Panama-Papers zeigen, wie viele Politiker und Eliten weltweit vom derzeitigen korrupten System profitieren. In schamloser Weise haben Unternehmen begonnen, die Idee zu verfechten, dass Steuerwettbewerb für die Weltwirtschaft gesund sei und dass die Körperschaftssteuern in unvermeidlicher (und wünschenswerter) Weise auf Null sinken würden.

4.3.5 Nach Überzeugung von PSI sollten Unternehmen, die Steuerumgehung praktizieren, vom öffentlichen Beschaffungswesen ausgeschlossen werden, und Steuerflucht als strafbare Handlung gelten.

4.3.6 Neben den Maßnahmen in der Einleitung zu diesem Kapitel, in Kapitel 2 und anderen relevanten Abschnitten wird PSI weiterhin:

a) die Wahrheit über das zerrüttete globale Steuersystem, die Rolle von Steueroasen, multinationale Unternehmen und die großen Wirtschaftsprüfungsgesellschaften aufdecken und sich gegen das Konzept des Steuerwettbewerbs zwischen Nationen stellen;

b) Druck auf die Regierungen und die internationalen Institutionen ausüben, damit sie die globalen Steuerregeln reformieren;

c) technische Unterstützung und politische Materialien bereitstellen, um die Mitgliedsgewerkschaften zu informieren, sie bei der Lobby-Arbeit, der Aufklärung und Mobilisierung ihrer Mitglieder zu unterstützen;

d) sich für internationale und nationale Steuersysteme einsetzen, durch die das Geschlechtergefälle verkleinert wird;

e) sich für eine länderweise Berichterstattung, ein globales Steuerorgan innerhalb des UN-Systems, eine gemeinsame Körperschaftssteuer-Bemessungsgrundlage und einen Mindestsatz sowie automatischen Informationsaustausch einsetzen und sich gegen Steueroasen und unberechtigte befristete Steuerbefreiungen verwenden;

f) die Legitimität und den Einfluss von Beschäftigten im Steuerwesen als Schlüsselakteuren bei der Ausarbeitung solcher Politikansätze steigern;

g) sich dafür einsetzen, dass der Abbau der im Zuge der Wirtschaftskrise entstandenen Kosten entsprechend dem Verursacherprinzip einnahmeseitig vor allem bei einer höheren Besteuerung von Vermögen, Vermögensübergängen und -zuwächsen, sowie Finanztransaktionen ansetzt.

4.4 Staatsverschuldung

4.4.1 Die Konsequenzen von Staatsschuldenkrisen sind verheerend. In der Regel umfassen sie unter anderem Einschnitte im Gesundheitswesen, der Bildung und anderen sozialen Diensten, Privatisierungen, Arbeitslosigkeit, Einschnitte bei Vergütung und Arbeitsbedingungen, Rentenkürzungen, die Erhebung rückschrittlicher Steuern auf Arbeit und Konsum und die Schwächung der Demokratie, weil souveräne Regierungen von Finanzinstitutionen (wie Weltbank und IWF) und ihren Konditionen abhängig werden.

4.4.2 In allen Fällen leiden die Menschen. Sie trifft jedoch üblicherweise keine Schuld. Die Aussagen, wonach Länder undiszipliniert seien und die Menschen über ihre Mittel gelebt hätten, stimmen selten. Staatsschulden sind häufiger auf politische Inkompetenz und/oder die Korruption von Regierungen sowie den Schutz der Interessen von inlän-

dischen Eliten zurückzuführen. Daneben unterlassen es die Regierungen der wohlhabendsten Länder, internationale Regeln einzuführen, mit denen ihre MNUs gezwungen würden, Steuern in den Ländern zu zahlen, in denen sie tätig sind.

4.4.3 Tragischerweise werden die Probleme durch Sparmaßnahmen, die von internationalen Finanzinstitutionen und Geldgebern vorgeschrieben werden, noch verschlimmert. Lektionen aus solchen Maßnahmen in Afrika, Amerika und jüngst Griechenland oder Puerto Rico zeigen, wie Stabilität und Wachstum langfristig durch die Sparpolitik untergraben werden. Länder, die sich für alternative Lösungen entschieden haben, wie Island oder Argentinien, haben sich besser geschlagen.

4.4.4 Die Austeritätspolitik in Europa und Sparvorgaben der internationalen Finanzinstitutionen verstärken den Privatisierungsdruck weltweit. Dabei tragen öffentliche Zukunftsinvestitionen wie z.B. Bildung, Gesundheit und soziale Dienste wesentlich dazu bei, dass Wachstum und Arbeitsplätze entstehen.

4.4.5 Die Gewerkschaften haben die zunehmenden Risiken und die unehrlichen Zusicherungen, die uns gemacht wurden, nicht immer verstanden. Wir müssen gut informiert und wachsam sein.

4.4.6 Neben den Maßnahmen in der Einleitung zu diesem Kapitel, in Kapitel 2 und anderen relevanten Abschnitten wird PSI:

a) Informationen und Beratung zu Staatsschuldenthemen für Mitglieder bereitstellen;

b) für gerechte Schuldenbegleichungsmechanismen und inklusive Schuldenerlasse werben, die geordnet ablaufen anstatt rücksichtslose Gläubiger und Banker gegenüber unschuldigen und schutzbedürftigen BürgerInnen und ArbeitnehmerInnen zu begünstigen;

c) umfassende Überprüfungen unterstützen, um zu ermitteln, wer von der Anhäufung von Staatsschulden profitiert hat, um dann festzulegen, wer die Verantwortung für die Schuldenrestrukturierung trägt.

Änderungsantrag Nr. 16

(Original Französisch)

Nach 4.4.5 folgenden neuen Abschnitt einfügen (und neu nummerieren):

4.4.6 Es ist absolut notwendig, den irreführenden Diskurs über die Kosten der öffentlichen Dienste zum Schweigen zu bringen. Die Beschäftigten der öffentlichen Dienste schaffen Wohlstand, indem sie zur Verbesserung des Lebensstandards und größerer Solidarität beitragen und die soziale Kohäsion fördern. Gerade in wirtschaftlichen und sozialen Krisenzeiten ist es notwendig, die Rolle, die die öffentlichen Dienste spielen, anzuerkennen. Allzu oft mangelt es dem öffentlichen Sektor an Ressourcen, und dies hat Auswirkungen auf den sozialen Zusammenhalt. Öffentliche Dienste finanzieren, dies bedeutet in Männer und Frauen investieren, die tagtäglich der Gesellschaft dienen, und ihnen ermöglichen, ihre Aufgaben zu erfüllen. Die Erfüllung dieser Aufgaben zielt auf eine bessere Lebensqualität aller BürgerInnen ab. Die öffentlichen Dienste und ihre Beschäftigten sind ein wirtschaftliches Vermögen. Dies ist der Diskurs, den wir laut und deutlich hochhalten müssen.

Vorgelegt von: Fédérations CGT Mines Énergie, CGT Services Publics; Fédérations CFDT Santé-Sociaux, CFDT Interco; FO Services Publics et Santé, Frankreich

Der Geschäftsordnungsausschuss empfiehlt, diesen Änderungsantrag anzunehmen.

Änderungsantrag Nr. 17 – zurückgezogen zugunsten der Zusammenfassung mit Änderungsantrag Nr. 16

(Original Französisch)

Vorgelegt von: Fédérations CGT Mines Énergie, CGT Services Publics; FO Services Publics et Santé, Frankreich

4.5 Korruption

4.5.1 PSI stellt sich gegen Korruption in jedweder Form, denn sie erschüttert das Vertrauen in Regierungsinstanzen, beraubt öffentliche Dienste ihrer Ressourcen, untergräbt die wirtschaftliche Entwicklung und steigert die Ungleichheit.

4.5.2 Korruption kommt vor, wenn ein Machtungleichgewicht, Geheimniskrämerei und mangelnder Respekt vor dem gemeinsamen Interesse bestehen. Deshalb ist ein globales Wirtschaftssystem, das Ungleichheit schafft, Geheimniskrämerei in den Bereichen Steuern, Handel und Finanzen fördert und reiche MNUs ermutigt, in Entwicklungsländer zu expandieren, einer der massivsten begünstigenden Faktoren von Korruption. Die Aussicht auf große Zufallsgewinne für Unternehmen bei Ausschreibungen von öffentlichen Diensten ist einer der größten Anreize für Korruption. Dies wird bei den Kosten von Privatisierung und Outsourcing und auch in der Diskussion über die Ursachen von Staatsschulden selten anerkannt.

4.5.3 Noch heimtückischer ist die zunehmende Korruption des demokratischen Prozesses. Dies ist der Fall, wenn der Wahlprozess durch massive politische Spenden verfälscht wird und wenn Eliten durch die Politik, Beratungsfirmen, hohe Posten in der Verwaltung und der Wirtschaft tingeln und maßgeblichen Einfluss auf den politischen Entscheidungsprozess ausüben.

4.5.4 Whistle-Blower sehen sich häufig Belästigungen, Vergeltungsmaßnahmen und Bedrohungen ausgesetzt. Der Mangel an einer klaren und kohärenten Vorgehensweise gegenüber „geschützten Offenbarungen“ hat sogar dazu geführt, dass Whistle-Blower entlassen und zu Gefängnisstrafen verurteilt wurden, weil sie gegen Geheimhaltungs- und Vertraulichkeitsvereinbarungen verstoßen haben.

4.5.5 PSI unterstützt die Ausarbeitung eines IAO-Übereinkommens zum Schutz von Whistle-Blowern am Arbeitsplatz, das die Bereitstellung von finanziellen Hilfen für die Whistle-Blower und ihre Familien vorsieht, Rechtsverteidigung und gewerkschaftliche Vertretung sicherstellt, den Schutz des Arbeitsplatzes und Versetzungsoptionen garantiert und eine umgekehrte Beweislast bei Vergeltungsmaßnahmen und Belästigungen vorsieht.

4.5.6 PSI wird Beschäftigte, die Korruption in der öffentlichen Verwaltung bekämpfen, und insbesondere Bedienstete von staatlichen Kontroll-, Justiz-, Steuer- und Aufsichtsbehörden weiterhin vor Gewalt am Arbeitsplatz schützen, um menschenwürdige Arbeitsbedingungen zu garantieren.

4.5.7 Neben den Maßnahmen in der Einleitung zu diesem Kapitel, in Kapitel 2 und anderen relevanten Abschnitten wird PSI:

a) ihre Anti-Korruptionskampagne auf alle PSI-Sektoren und -Regionen ausweiten; und

b) Instrumente und Materialien zur Unterstützung der Mitgliedsgewerkschaften entwickeln.

4.6 Handels- und Investitionsschutzabkommen

4.6.1 PSI anerkennt, dass Investitionen wesentlich für die wirtschaftliche Entwicklung sind. Ein stabiles Paket aus Handels- und Investitionsregeln kann geordnetes Wirtschaftswachstum zum Wohle aller fördern. PSI ist der Überzeugung, dass diese Regeln politische Konstrukte, und keine Art von wirtschaftlicher Selbstverständlichkeit sind. Des-

halb müssen sie in offenen, transparenten, inklusiven, demokratischen und multilateralen Foren erstellt werden, wo Nationen die nationale Souveränität und den politischen Spielraum schützen können und ihre Wirtschaftspolitik frei von Nötigung durch wirtschaftlichen Kolonialismus und Unternehmensdruck zu gestalten.

4.6.2 Leider sind die heutigen Handelsabkommen Teil des neoliberalen Ansatzes zur Durchsetzung eines Globalisierungsmodells geworden, das den Unternehmensinteressen der größten und reichsten Volkswirtschaften nutzt. Durch diese Regeln wird die Macht zunehmend von den nationalen Regierungen und demokratischen Institutionen an globale Unternehmen übertragen, die Regulierungsfähigkeit der Regierungen eingeschränkt und förderliche Rahmenbedingungen für die Privatisierung von öffentlichen Diensten geschaffen. PSI lehnt Abkommen mit solchen Bestimmungen ab.

4.6.3 Die zunehmende Einbindung von Investor-Staat-Streitbeilegungsmechanismen (ISDS) ist ein Beispiel für die beschämende Übertragung von Rechten an multinationale Unternehmen, die ansonsten weder für die Arbeitnehmerwelt, noch für VerbraucherInnen, BürgerInnen oder UmweltschützerInnen zugänglich sind. Diese ISDS-Mechanismen – auch als vermeintlich neu gestaltete Instrumente wie der Internationale Investitionsgerichtshof (ICS) nach EU-Vorschlag oder der Multilaterale Investitionsgerichtshof (MIC) – beschneiden die Regulierungskompetenz von Regierungen und ihre Fähigkeit zur Bereitstellung von Diensten im öffentlichen Interesse. Sie bluten die öffentlichen Dienste aus und verschärfen die Ungleichheit durch den Transfer von Steuergeldern an die weltweit größten Unternehmen.

4.6.4 Es ist skandalös, dass Handels- und Investitionsabkommen im Geheimen ausgearbeitet werden, außerhalb von multilateralen Foren und der öffentlichen demokratischen Kontrolle entzogen.

4.6.5 PSI stellt fest, dass die reichsten Nationen weltweit ihre Industrialisierung mittels Handelsschranken, Zöllen und Regierungsinterventionen vollzogen haben. Entwicklungsländer sollten das Recht haben, die wirtschaftliche Entwicklung auf die Weise zu verfolgen, die sie für am angemessensten halten.

4.6.6 Für viele der Behauptungen, wonach Handelsabkommen das Wirtschaftswachstum und die Schaffung von Arbeitsplätzen ankurbeln soll, gibt es keinen Beleg. Im Gegenteil sind eine größere wirtschaftliche Ungleichheit und weniger gut bezahlte Arbeitsplätze erwiesen. Sogar in den wohlhabendsten Ländern schafft die Liberalisierung des Handels Gewinner wie auch Verlierer. Die Gewinner sind tendenziell große multinationale Unternehmen und wohlhabende VerbraucherInnen. Die Verlierer sind tendenziell ArbeitnehmerInnen, NutzerInnen von öffentlichen Diensten, kleine und mittelständische Unternehmen und ärmere VerbraucherInnen, hier wiederum häufiger Frauen.

4.6.7 Da die Globalisierung zu einer zunehmenden Fragmentierung des Produktionsprozesses führt, konzentrieren sich die Handelsabkommen mehr auf die Dienstleistungen. Dies ist besonders schädlich, da Dienstleistungen viele Bereiche des Wirtschaftslebens mit sozialer Komponente, unter anderem auch die öffentlichen Dienste umfassen. PSI lehnt den Handel mit öffentlichen Diensten ab.

4.6.8 Im Hinblick auf die Geheimniskrämerei, den Schaden für die Beschäftigten, die öffentlichen Dienste und die Demokratie, die massive Abtretung von Rechten an Unternehmen sowie bewusste und signifikante Hürden für die Veränderung von Handelsabkommen oder den Rückzug aus solchen lautet die Präferenz von PSI: Besser kein Abkommen anstatt eines schlechten Abkommens.

4.6.9 Nichtsdestoweniger besteht die Gefahr, dass der im aktuellen Umfeld zunehmende Volkszorn gegen unfaire Handelsabkommen die Rufe nach nationalistischen und merkantilischen Schutzmechanismen für den Handel befeuert und zerstörerische Handelskriege auslöst. PSI muss die Priorität auf die Förderung eines gerechten Handelssystems basierend auf den Belangen der Menschen legen.

4.6.10 Neben den Maßnahmen in der Einleitung zu diesem Kapitel, in Kapitel 2 und anderen relevanten Abschnitten wird PSI:

a) Forschungsarbeiten zu Handelsabkommen anstellen, um die Mitgliedsgewerkschaften über ihre Implikationen zu informieren;

b) die irreführenden Behauptungen aufdecken, die von vielen Befürwortern von Handelsabkommen vertreten werden;

c) gegen unfaire Handelsabkommen und Investor-Staat-Streitbeilegungsklauseln in jeglicher Form und alle anderen privilegierten Klagerechte für multinationale Konzerne und ausländische Investoren auftreten, einschließlich aller Bestimmungen, die das Vorsorgeprinzip, insbesondere in Bezug auf die öffentlichen Dienste einschränken;

d) außerdem fordern, dass alle aktuellen und zukünftigen öffentlichen Dienste komplett aus Handelsabkommen ausgenommen werden, um sicherzustellen, dass sie unter öffentlicher Kontrolle bleiben, und gegen Vereinbarungen vorgehen, die öffentliche Dienste einschließen oder sich auf sie auswirken;

e) mit den Mitgliedsgewerkschaften und Verbündeten zusammenarbeiten, um alternative und faire Handelsabkommen zu fördern;

f) bei Regierungen und internationalen Foren Lobby-Arbeit für faire globale Handelsregeln leisten.

4.7 Nachhaltige Entwicklungsziele

4.7.1 Die Nachhaltigen Entwicklungsziele (SDGs), die 2015 von der UN-Generalversammlung angenommen wurden, basieren auf den Millenniumsentwicklungszielen, stehen im Einklang mit der Entwicklungsagenda 2030 und beinhalten Entwicklungsfinanzierung und Klimawandel.

4.7.2 PSI ist der Auffassung, dass Teile der Agenda 2030 zwar an manchen Stellen einen alternativen Diskurs zur neoliberalen Politik bieten, jedoch eine Reihe von signifikanten Mängeln fortbesteht. Das wesentlichste Element ist, dass die Umsetzungs- und Rechenschaftsmechanismen freiwillig sind.

4.7.3 Zusätzlich wirbt die UN-Politik hier erstmals offiziell für öffentlich-private Partnerschaften und schafft hierbei ein Vehikel für Privatisierungen, auch wenn es keine klaren Kriterien gibt, um sicherzustellen, dass privatwirtschaftliche Maßnahmen im Einklang mit dem öffentlichen Interesse stehen, obwohl öffentliche Ressourcen zur Unterstützung des privatwirtschaftlichen Sektors genutzt werden.

4.7.4 Neben den Maßnahmen in der Einleitung zu diesem Kapitel, in Kapitel 2 und anderen relevanten Abschnitten wird PSI weiterhin:

a) die Umsetzung und Überwachung der Nachhaltigkeitsziele verfolgen und Schulungsmaßnahmen in Pilotländern durchführen;

b) Druck auf Regierungen ausüben, damit diese ihre Verpflichtungen betreffend menschenwürdige Arbeit sowie wirtschaftliche, soziale und ökologische Nachhaltigkeit erfüllen;

c) einen menschenzentrierten und menschenrechtsbasierten Ansatz in Sachen nachhaltige Entwicklung einfordern;

d) Mitgliedsorganisationen dabei unterstützen, dass bei den Verhandlungen zur Umsetzung von SDGs nicht von oben herab gearbeitet wird, sondern ein Prozess von unten nach oben unter der Beteiligung von Gewerkschaften, Zivilgesellschaft und allen Betroffenen vorangetrieben wird;

e) weitere PSI-Maßnahmen – etwa betreffend die Menschenrechte, Wasser- und Gesundheitsversorgung, gendersensitive öffentliche Dienste, Steuern und den Kampf gegen Privatisierungen – in unsere nachhaltige Entwicklungsarbeit einbeziehen.

Änderungsantrag Nr. 18

(Original Französisch)

Dem Punkt 4.7.4 neuen Unterpunkt f) wie folgt **hinzufügen**:

f) **Bei Verhandlungen über globale Vereinbarungen mit multinationalen Unternehmen bemüht sich PSI, formelle Aspekte der nachhaltigen Entwicklung ebenso wie verbindliche Verpflichtungen der Unternehmen zu integrieren.**

Vorgelegt von: Fédérations CGT Mines Énergie, CGT Services Publics; Fédérations CFDT-Santé-Sociaux, CFDT Interco ; FO Services Publics et Santé, Frankreich

Der Geschäftsordnungsausschuss empfiehlt, diesen Änderungsantrag anzunehmen.

4.8 Klimawandel

4.8.1 Der Klimawandel stellt eine der bedeutendsten Bedrohungen für eine blühende und friedliche Zukunft der Menschheit dar. Trotz eines fast einstimmigen Konsenses in der Wissenschaftlergemeinde verläuft die Bewegung in Richtung von kohlenstofffreien Volkswirtschaften bei weitem zu langsam und inkonsequent.

4.8.2 Eine kohlenstofffreie Wirtschaft erfordert mehr als nur technologischen Wandel – sie erfordert eine grundlegende Umstellung der Art und Weise, wie wir Menschen produzieren und konsumieren; wie Wohlstand geschaffen und verteilt wird und wie Städte und Volkswirtschaften organisiert und geplant werden.

4.8.3 Das Ausmaß der erforderlichen Veränderungen, die Macht der privaten Eigeninteressen und die grundsätzlichen Merkmale des öffentlichen Wohls erfordern geplantes, rationales und demokratisches Führungshandeln, wenn die Menschheit eine globale Klimakatastrophe abwenden will. Die notwendigen Veränderungen werden nicht eintreten, wenn sie unberechenbaren Märkten überlassen werden, die durch das Streben nach Profiten getrieben werden.

4.8.4 Die Regierungen müssen saubere Alternativen zu fossilen Brennstoffen aktiv fördern. Ein adäquat gesteuerter Übergang auf saubere Energieträger kann bedeutenden neuen Aufschwung für die Wirtschaft und Millionen neue Arbeitsplätze schaffen. Alle neuen und bestehenden Energieträger sollten im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf Klima, Umwelt und öffentliche Sicherheit evaluiert werden. Wir müssen aufpassen, dass die Notwendigkeit dringlicher Maßnahmen uns nicht zur Förderung von ungetesteten, zweifelhaften oder anderweitig gefährlichen Energieoptionen verleitet, die wir ansonsten ablehnen würden, wie etwa „saubere Kohle“ oder Fracking.

4.8.5 Das Ziel der Dekarbonisierung der Energiewirtschaft kann kurz- bis mittelfristig allerdings nur dann erreicht werden, wenn allen Marktteilnehmern entsprechende Optionen, wie ausreichende Speicherkapazitäten, flexible und verbraucherfreundliche Nachfrageoptionen sowie anpassungsfähige Stromerzeugungstechnologien (wie z.B. Kraft-Wärme-Kopplung) und ausreichend ausgebaute und verknüpfte Stromverteilungsinfrastrukturen zur Verfügung stehen. Die Verbraucher müssen ausreichend, zeitnah und korrekt informiert werden. Die Politik muss Rahmenbedingungen schaffen, damit die notwendigen Investitionen in Technologien und Infrastruktur auch wirtschaftlich darstellbar sind.

4.8.6 Die Beschäftigten der öffentlichen Dienste, insbesondere in Kommunal- und Regionalverwaltungen, Verkehr, Abfallwirtschaft, Sanitär-, Energie- und Wasserversorgung, sind von zentraler Bedeutung für die erforderliche Umstellung. Die direkt betroffenen ArbeitnehmerInnen müssen gerechte Behandlung erfahren. Die Last der Veränderung sollte nicht diejenigen treffen, die am wenigsten zu ihrer Bewältigung in der Lage sind – weder in Branchen, die einen unvermeidlichen Niedergang erleben werden, noch in Entwicklungsländern, die mehr Energie für wirtschaftliche und soziale Entwicklung brauchen. Durch gemeinsame, aber abgestufte Verantwortlichkeiten

muss dafür gesorgt werden, dass Länder, die unter Ausstoß von Treibhausgasen reich geworden sind, zusätzliche Verantwortung tragen.

4.8.7 Der Klimawandel betrifft die Geschlechter in unterschiedlichem Maß. Frauen tragen die Hauptlast von mangelnder Energieversorgung, Lebensmittelknappheit sowie mangelnder Gesundheits- und Wasserversorgung, und verfügen über weniger Ressourcen für die Bewältigung von klimabedingten Herausforderungen. Nichtsdestoweniger sind Frauen wertvolle Quellen für klimaspezifisches Wissen und wertvolle Akteure bei der Bewältigung der Auswirkungen des Klimawandels, der Anpassung und der Risikoreduzierung, bleiben bei Klimadebatten jedoch häufig außen vor.

4.8.8 Der Klimawandel verursacht bereits jetzt mehr extreme Wetterereignisse und Naturkatastrophen. PSI setzt sich dafür ein, dass die Sicherheit und die Rechte der Ersthelfer sowie ihre Mitwirkung bei der Katastrophenvorsorge in unsere Klima-Arbeit eingebunden werden.

4.8.9 Die Beschäftigten der öffentlichen Dienste müssen in die Stadtplanung einbezogen werden, damit neue Wettermuster berücksichtigt werden und Maßnahmen zur Anpassung an die zunehmende Häufigkeit und Schwere von Wetterereignissen ergriffen werden.

4.8.10 Neben den Maßnahmen in der Einleitung zu diesem Kapitel, in Kapitel 2 und anderen relevanten Abschnitten wird PSI:

a) für einen gerechten Übergang kämpfen, der nicht unverhältnismäßig zulasten der Frauen, der am wenigsten entwickelten Länder oder der gefährdetsten Beschäftigten in kohlenstoffintensiven Sektoren geht;

b) für die Einbindung von Frauen in Entscheidungsprozesse in puncto Klimawandel eintreten;

c) mit den Sektoren zusammenarbeiten, die mit der Katastrophenbewältigung zu tun haben.

4.8.11 Neben den Maßnahmen in der Einleitung zu diesem Kapitel, in Kapitel 2 und anderen relevanten Abschnitten werden die PSI-Mitgliedsgewerkschaften:

a) Beschäftigte in der neuen Energiewirtschaft organisieren;

b) die Rolle der öffentlichen Dienste im Kampf gegen den Klimawandel und für nachhaltige Entwicklung hervorheben und die Beziehung zu den relevanten Diensten, wie z.B. ErsthelferInnen und Beschäftigten der Rettungsdienste, aufbauen;

c) Informationen zu Veränderungen im Energiesektor, einschließlich neuen Marktteilnehmern in der Solar-, der Wind- und anderen erneuerbaren Energietechnologien erarbeiten und austauschen;

d) die Sensibilisierung in Bezug auf Klimaflüchtlinge vorantreiben.

Änderungsantrag Nr. 19

(Original Französisch)

Punkt 4.8.4 wie folgt **ändern** und **ergänzen**:

4.8.4 Die Regierungen müssen saubere Alternativen zu fossilen Brennstoffen aktiv fördern. Eine adäquat gesteuerte Umstellung auf saubere Energieträger kann bedeutenden neuen Aufschwung für die Wirtschaft und Millionen neue Arbeitsplätze schaffen. Wir müssen darauf achten, dass die Notwendigkeit dringlicher Maßnahmen uns nicht zur Förderung von ~~**ungetesteten, zweifelhaften oder anderweitig gefährlichen**~~ Energieoptionen verleitet, ~~**die wir ansonsten ablehnen würden, wie etwa „saubere Kohle“ oder Fracking**~~, die für den Menschen oder die Umwelt gefährlich sind.

Im Verlauf der Diversifizierung der Energieproduktion müssen die Regierungen Maßnahmen ergreifen, um eventuelle Kostenerhöhungen zu be-

grenzen, ebenso wie scharfe Preisanpassungen, die BürgerInnen benachteiligen, die Energie verknappen oder den universellen Zugang zu Energie beeinträchtigen können:

Alle, die in der Energiewirtschaft aktiv sind, Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Regierungen, Gemeinden und Gewerkschaften müssen an den Lösungsansätzen für einen gerechten Übergang beteiligt werden, um sicher zu stellen, dass Beschäftigte und Gemeinschaften dabei nicht benachteiligt werden.

Die Zukunft der Energieproduktion wird in der Vielfalt der Energieträger und -produktion liegen – es wird keine einheitliche Lösung für alle geben. Gemeinschaften müssen Teil der Lösungsfindung sein, wozu auch Re-Kommunalisierungen gehören, so dass Regierungen

a) die verschiedenen Energiequellen optimal kombinieren, wobei Technologien, die keine Treibhausgasemissionen oder so wenig wie möglich verursachen, Vorrang haben sollen;
b) der Sektor für erneuerbare Energien weiter entwickelt wird, jedoch unter Verzicht auf Einspeisetarife, die Spekulation zur Folge haben;
c) den Energiesektor in der öffentlichen Hand behalten.

Vorgelegt von: Fédérations CGT Mines Énergie, CGT Services Publics; FO Services Publics et Santé, Frankreich

Der Geschäftsordnungsausschuss empfiehlt, diesen Änderungsantrag anzunehmen.

Änderungsantrag Nr. 20

Punkt 4.8.6 wie folgt **ergänzen**:

4.8.6 Die Beschäftigten der öffentlichen Dienste, insbesondere in Kommunal- und Regionalverwaltungen, Verkehr, Abfallwirtschaft, Sanitär-, Energie- und Wasserversorgung, sind von zentraler Bedeutung für die erforderliche Umstellung. Die direkt betroffenen ArbeitnehmerInnen müssen gerechte Behandlung erfahren. Die Last der Veränderung sollte nicht diejenigen treffen, die am wenigsten zu ihrer Bewältigung in der Lage sind – weder in Branchen, die einen unvermeidlichen Niedergang erleben werden, noch in Entwicklungsländern, die mehr Energie für wirtschaftliche und soziale Entwicklung brauchen. **Die Kosten der politischen Maßnahmen für den Klimawandel müssen auch innerhalb der Länder zwischen Besserverdienern und Geringverdienern gerecht verteilt werden, denn der Klimaschutz darf nicht zu einer Verschärfung der Einkommensungleichheit führen.** Durch gemeinsame, aber abgestufte Verantwortlichkeiten muss dafür gesorgt werden, dass Länder, die unter Ausstoß von Treibhausgasen reich geworden sind, zusätzliche Verantwortung tragen.

Vorgelegt von: Federatie Nederlandse Vakbeweging, FNV, Niederlande

Der Geschäftsordnungsausschuss empfiehlt, diesen Änderungsantrag anzunehmen.

Änderungsantrag Nr. 21

Punkt 4.8.10 einen neuen Unterpunkt d) wie folgt **hinzufügen**:

d) Mitgliedstaaten auffordern, Folgenabschätzungsstudien zu unternehmen, die Kosten und Nutzen der politischen Maßnahmen den Klimawandel und die Energiewende betreffend innerhalb ihrer Länder analysieren.

Vorgelegt von: Federatie Nederlandse Vakbeweging, FNV, Niederlande

Der Geschäftsordnungsausschuss empfiehlt, diesen Änderungsantrag anzunehmen.

Änderungsantrag Nr. 22

(Original Französisch)

Punkt 4.8.7 wie folgt **ergänzen**:

4.8.7 **1,2 Milliarden Menschen haben keinen Zugang zu Energie und mehr als 2,7 Milliarden Menschen haben keine hygienische Kochmöglichkeit (dazu kommen 3,5 Millionen Tote pro Jahr aufgrund von Innenluftverschmutzung). Diese Tatsachen wirken sich direkt auf Frauen und Kinder aus, insbesondere auf ihre Chancen für (Schul)Bildung und Emanzipation.** Der Klimawandel betrifft die Geschlechter in unterschiedlichem Maß. Frauen tragen die Hauptlast von mangelnder Energieversorgung, Lebensmittelknappheit sowie mangelnder Gesundheits- und Wasserversorgung, und verfügen über weniger Ressourcen für die Bewältigung von klimabedingten Herausforderungen. Nichtsdestoweniger sind Frauen wertvolle Quellen für klimaspezifisches Wissen und wertvolle Akteure bei der Bewältigung der Auswirkungen des Klimawandels, der Anpassung und der Risikoreduzierung, dennoch bleiben sie bei Klimadebatten häufig außen vor.

Vorgelegt von: Fédérations CGT Mines Énergie, CGT Services Publics; Fédérations CFDT Santé-Sociaux, CFDT Interco; FO Services Publics et Santé, Frankreich

Der Geschäftsordnungsausschuss empfiehlt, diesen Änderungsantrag anzunehmen.

4.9 Renten

4.9.1 Gerechte und faire Gesellschaften schützen die ArbeitnehmerInnen auch nach ihrer Pensionierung. PSI unterstützt und verteidigt öffentliche Renten- und Rentensysteme, die Sicherheit bieten und auf Solidarität beruhen.

4.9.2 Seit der Finanzkrise von 2008 haben die Regierungen Einschnitte in die Rentenbestimmungen des Sozialschutzes vorgenommen und dadurch viele RentnerInnen in die Armut oder die Abhängigkeit von familiärer Hilfe gezwungen.

4.9.3 Zugang zu adäquaten Rentenfonds ist besonders wichtig für Frauen, die historisch keine Deckung oder Leistungen erhielten, womit sie finanziell benachteiligt und nach der Pensionierung überproportional von Hilfe durch den Staat, den Ehegatten oder die Familie abhängig waren. Der Kampf gegen die Privatisierung der Altersvorsorge ist ebenfalls eine Gleichstellungspriorität.

4.9.4 Rentenfonds verwalten ein immenses Kapital, das den ArbeitnehmerInnen gehören und so eingesetzt werden sollten, dass sie ihren Interessen dienen – kollektiv wie auch im Einzelnen. Ethische Investitionen sollten ein Grundprinzip darstellen; Gleiches gilt für risikoangepasste Renditen. PSI lehnt das Argument ab, wonach die Verwalter von Rentenfonds jederzeit die höchstmögliche Rendite erzielen müssen, und das ohne anderweitige soziale oder ökologische Erwägungen. Investitionen in Tabak, Waffen und kohlenstoffintensive Industrien sind nicht im allgemeinen Interesse der ArbeitnehmerInnen. Gleiches gilt für Investitionen in hochspekulative und undurchsichtige Finanzprodukte.

4.9.5 Finanzunternehmen, die Geld von ArbeitnehmerInnen verwalten, müssen beweisen, dass ihre Aktivitäten den allgemeineren Interessen der Arbeitnehmerschaft nicht widersprechen. Beispiele wären etwa die Unterstützung von Lobbygruppen, die Gewerkschaftsrechte und Demokratie unterlaufen, Lobby-Arbeit zugunsten von Privatisierungen, der Einbezug von ungerechten und versteckten Rentengebühren oder Steuerhinterziehung.

4.9.6 Nach der globalen Finanzkrise haben sich die Begehrlichkeiten der Regierungen auf der Suche nach Kapital zur Finanzierung von Privatisierungen zunehmend auf die angesparten Rentenguthaben gerichtet. Privatisierungen und PPPs untergraben die Arbeitsplatzsicherheit im öffentlichen Dienst und die Bereitstellung hochwertiger öffent-

licher Dienste für alle Beschäftigten und ihre Familien. Die Investitionen von Rentenfonds der Beschäftigten in Privatisierungen und PPPs laufen den gewerkschaftlichen Anstrengungen zur Förderung der öffentlichen Dienste und zugunsten der Arbeitsplatzsicherheit im öffentlichen Sektor zuwider. Die Rentenfonds der Beschäftigten sollten ethische Investitionen fördern.

4.9.7 Neben den Maßnahmen in der Einleitung zu diesem Kapitel, in Kapitel 2 und anderen relevanten Abschnitten wird PSI:

a) den Informationsaustausch zum Sozialschutz, einschließlich der Rentensysteme erleichtern;

b) Lobby-Arbeit auf nationaler, regionaler und globaler Ebene zugunsten von gerechten und fairen Rentensystemen durchführen;

c) öffentliche Rentensysteme verteidigen;

d) mit Mitgliedsgewerkschaften zusammenarbeiten, um die Definition der treuhänderischen Pflichten auszuweiten, damit Investitionsrichtlinien auch soziale und ökologische Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften einbeziehen;

e) Strategien zum Ausstieg aus öffentlich-privaten Partnerschaften und kohlenstoffintensiven Industrien unterstützen, um zu prüfen, wie Rentenfonds mit dem Klimarisiko in ihren Portfolios umgehen, und um ethische Investitionen in eine Null-Kohlenstoff-Zukunft zu fördern;

f) die Mitgliedsgewerkschaften bei der Lobby-Arbeit bei Regulierungsbehörden unterstützen, damit strengere Berichtsanforderungen für Finanzunternehmen eingeführt werden, einschließlich Offenlegung von Gebühren, Steuergebaren und politischen Tätigkeiten;

g) die globale Gewerkschaftsbewegung zur Einhaltung dieser Prinzipien anhalten und sich gegen die Verwendung von Arbeitnehmerkapital zu Aushöhlung der öffentlichen Dienste und der Vergütung sowie der Rechte und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten in den öffentlichen Diensten stellen.

4.9.8 Neben den Maßnahmen in der Einleitung zu diesem Kapitel, in Kapitel 2 und anderen relevanten Abschnitten werden die PSI-Mitgliedsgewerkschaften:

a) einen Informationsaustausch zu vorgeschlagenen gesetzgeberischen und rechtlichen Änderungen pflegen;

b) PSI über Investitionen bei ihren Aktivitäten zu kapitalisierten Rentensystemen konsultieren.

4.10 Digitalisierung

4.10.1 Die Digitalisierung der öffentlichen Dienste kann Chancen für bessere und effizientere öffentliche Dienste bieten, birgt aber auch signifikante Risiken. Da diese Veränderungen Auswirkungen auf die Bereitstellung von menschenwürdiger Beschäftigung, hochwertigen öffentlichen Diensten und das Gemeinwohl haben, müssen alle Akteure der Gesellschaft, einschließlich Gewerkschaften, eine aktive Rolle bei der Entscheidungsfindung spielen. Diese Veränderungen sind in den Industrieländern am stärksten ausgeprägt, werden aber alle Länder betreffen, denn sie prägen die Zukunft der Arbeit und stellen Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst infrage.

4.10.2 Allzu häufig basiert die Digitalisierungsrhetorik auf der Annahme, die öffentlichen Dienste könnten keine Reformen durchführen oder nicht effizient arbeiten, was de facto nur ein Deckmäntelchen für Privatisierungen, Outsourcing und Arbeitsplatzkürzungen ist. Die öffentlichen Dienste müssen gestärkt werden. Sie dürfen nicht durch Auslagerungen, öffentlich-private Partnerschaften (ÖPP/PPP) und Privatisierungen untergraben werden. Die langfristige Absicherung einer ausreichenden Zahl öffentlicher Beschäftigter mit den entsprechenden fachlichen Kompetenzen muss gewährleistet werden.

4.10.3 Um die Beschäftigungsbilanz des Wandels positiv zu gestalten, sind gezielte Fördermaßnahmen für arbeitsplatzschaffende Innovationen und automatisierungsresistente

Tätigkeiten notwendig. Eine Umlenkung von Produktivitätsgewinnen und „Automatisierungsdividenden“ in gesellschaftliche Bedarfsfelder ist notwendig. Ein zunehmender Anteil der wachsenden gesellschaftlichen Wertschöpfung kann und muss verwendet werden, um damit insbesondere gesellschaftlich notwendige und soziale Dienstleistungen auszuweiten und aufzuwerten.

4.10.4 Wenn sie durch angemessene Schulungen, Investitionen, Konsultationen und Kollektivverhandlungen begleitet werden, können digitale Technologien die Qualität der öffentlichen Dienste und das Leben von ArbeitnehmerInnen und NutzerInnen verbessern.

4.10.5 Wenn die Digitalisierung jedoch nur genutzt wird, um Einschnitte bei der Finanzierung zu tätigen, ArbeitnehmerInnen auszulagern und zu dequalifizieren, dann werden die Dienstleistungen für die Öffentlichkeit unvermeidlich leiden. Dieser Ansatz beinhaltet Risiken für die Privatsphäre, wenn die Daten von BürgerInnen an privatwirtschaftliche Unternehmen weitergegeben werden, und kann zu einer Ausgrenzung der BürgerInnen führen, die keinen Zugang zu den erforderlichen Technologien für die Nutzung von Online-Diensten haben.

4.10.6 Die Digitalisierung kann zwar nützliche Daten für die Verbesserung der Arbeitsprozesse liefern, sollte jedoch nie ohne das Wissen der Beschäftigten für deren Überwachung genutzt werden oder eine Arbeitskultur schaffen, die auf Strafen beruht. Die Nutzung von Daten für das Leistungsmanagement schafft unweigerlich das Risiko einer Verlagerung hin zum Messbaren und weg vom Gemeinwohl.

4.10.7 Das Recht der BürgerInnen und ArbeitnehmerInnen auf informationelle Selbstbestimmung muss geschützt und gestärkt werden. Es darf nicht durch eine zunehmend ausgiebige Erfassung und Analyse von Personendaten und auch nicht durch digitale Dienste untergraben werden. Neue Dienstleistungen und Arbeitsplätze, die durch die Verarbeitung der „Big Data“ entstehen, sollten nicht als Gegensatz zu Bürgerrechten, informationeller Selbstbestimmung und dem Schutz von Arbeitnehmerdaten behandelt werden. Öffentliche Daten müssen unter öffentlicher Kontrolle verarbeitet und gesichert werden.

4.10.8 Kritische Infrastrukturen müssen konsequent geprüft werden auf mögliche Verletz- und Manipulierbarkeiten der eingesetzten Technik sowie möglichen Kettenreaktionen beim Ausfall vernetzter Elemente. In allen Bereichen, die für den Erhalt einer demokratischen und solidarischen Gesellschaft existenziell sind und deren selbst kurzfristiger Ausfall eine Bedrohung darstellen (Energieversorgung, Krankenversorgung, etc.), muss ein Technik-Crashtest eingeführt werden, der aufzeigt, welche Systeme in vernetzten Abhängigkeitssystemen arbeiten dürfen und welche nicht und für welche Bereiche, im Falle technischen Versagens, menschliche Arbeitsstrukturen vorgehalten werden müssen. Dabei gilt es auch, die notwendige Personalausstattung (Qualität und Quantität) zu prüfen und entsprechend realistische Wirtschaftlichkeitsberechnungen von IT-basierten Verwaltungs- und Geschäftsprozessen vorzunehmen.

4.10.9 Digital vernetzte Arbeit ermöglicht erweiterten Freiraum für die Beschäftigten, wenn sie im Einklang mit ihren Interessen und unter ihrer Beteiligung genutzt werden. Gleichzeitig muss der Intensivierung der Arbeit und dem Entstehen unbezahlter Beschäftigung durch eine Arbeitskultur der „ständigen Verfügbarkeit“, die durch elektronische Arbeitsmittel ermöglicht wird, vorgebeugt werden. Erforderlich ist die Anpassung von Arbeitsschutzvorschriften sowie die Schaffung neuer Schutzmaßnahmen wie z.B. das Recht auf Nichterreichbarkeit.

4.10.10 Die Zunahme der Tele-Arbeit darf immer nur eine Option für flexibles Arbeiten für die Beschäftigten sein, aber keine Methode zur Schaffung von prekärer Beschäftigung. Arbeit, die auf einer digitalen Plattform angeboten wird, muss mit einem Beschäftigungsverhältnis verknüpft sein. In Kombination mit der neuen Welle von Handelsabkommen, die öffentliche Beschaffungsverfahren beschneiden, entstehen reale Risiken einer Abwärtsspirale bei den Löhnen und Gehältern und der Qualität der Dienste durch die Verlagerung öffentlicher Dienste an Niedriglohnanbieter, die keine Rechenschaft ablegen müssen.

4.10.11 Gute Arbeitsbedingungen für Beschäftigte und gute Dienstleistungen für die BürgerInnen hängen auch und gerade davon ab, dass die Beschäftigten und ihre Vertretungen aktiv in den Gestaltungsprozess der Arbeitsabläufe durch frühzeitige prozessbegleitende Beteiligung und Mitbestimmung einbezogen werden.

4.10.12 Wenn man auf die ArbeitnehmerInnen bei der Erbringung von Dienstleistungen verzichtet, hat dies in manchen sensiblen Sektoren tiefgreifende Auswirkungen auf die Qualität, den Zugang, die Rechenschaftspflichten und die demokratische Kontrolle. PSI wird diese Themen weiterhin im Auge behalten.

4.10.13 Durch die Erbringung von Regierungsarbeit über virtuelle Plattformen und ohne lokale Präsenz im privatwirtschaftlichen Sektor wird zudem auch Steuervermeidung durch das privatwirtschaftliche Unternehmen, das den Dienst erbringt, ermöglicht.

4.10.14 Neben den Maßnahmen in der Einleitung zu diesem Kapitel, in Kapitel 2 und anderen relevanten Abschnitten wird PSI:

a) die Entwicklungen überwachen sowie positive und negative Ansätze dokumentieren und verbreiten;

b) in internationalen Foren für die Position von PSI eintreten;

c) die Arbeit in puncto Digitalisierung in die Sektorarbeit einbinden;

d) dafür einstehen, dass öffentliche Dienstleistungen nicht durch den digitalen Wandel liberalisiert werden. Die Auslagerung von Aufgaben des öffentlichen Dienstes auf Crowdwork-Plattformen wird abgelehnt;

e) für die Beteiligung der Gewerkschaften/Arbeitnehmervertretungen in den Prozess der Einführung und Verwendung neuer Technologien am Arbeitsplatz eintreten. Weiter sind laufende Evaluierungen, unter Einbeziehung der Gewerkschaften/Arbeitnehmervertretungen, über diese Technologien durchzuführen und die Ergebnisse zugänglich zu machen.

Änderungsantrag Nr. 23

(Original Deutsch)

Punkt 4.10.11 wie folgt **ergänzen**:

4.10.11 Gute Arbeitsbedingungen für Beschäftigte und gute Dienstleistungen für die BürgerInnen hängen auch und gerade davon ab, dass die Beschäftigten und ihre Vertretungen aktiv in den Gestaltungsprozess der Arbeitsabläufe durch frühzeitige prozessbegleitende Beteiligung und Mitbestimmung einbezogen werden. **Stärkung und Ausbau der Mitbestimmungsrechte sind grundlegend, um den Herausforderungen der digitalen Arbeitswelt und Gesellschaft gerecht zu werden**.

Vorgelegt von: younion_Die Daseinsgewerkschaft, Österreich, i.A. des deutschsprachigen Wahlkreises

Der Geschäftsordnungsausschuss empfiehlt, diesen Änderungsantrag anzunehmen.

5 Gewerkschafts- und Arbeitnehmerrechte

5.1.1 Der Schutz von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten ist eine Kernaktivität von PSI. Die Vereinigungsfreiheit, das Kollektivverhandlungsrecht und das Streikrecht sind von essentieller Bedeutung für die Verbesserung und den Schutz von Löhnen, Gehältern und Arbeitsbedingungen.

5.1.2 Die Verteidigung dieser Rechte wird für die kommende Kongressperiode eine Priorität darstellen. Hierbei ist das Ziel, unsere Mitgliedsgewerkschaften in die Lage zu versetzen, Löhne und Gehälter, Lohnnebenleistungen, Arbeitsplatzsicherheit, Gleichstellung, Arbeitsschutz und -sicherheit ihrer Mitglieder, insbesondere durch Kollektivverhandlungen zu garantieren und zu verbessern.

5.1.3 Diese Rechte – anerkannt und geschützt durch internationale und regionale Menschenrechtsverträge und die IAO-Übereinkommen Nr. 87 und 98 – sind unveräußerlich und unverzichtbar. Nichtsdestoweniger hat es in den letzten fünf Jahren beispiellose Angriffe darauf gegeben.

5.1.4 Die prekäre Beschäftigung nimmt zu und es wird unerbittlicher Druck auf Vergütung und Arbeitsbedingungen ausgeübt. Die Inanspruchnahme von kurzfristigen und Gelegenheitsbeschäftigungsverhältnissen nimmt in allen Sektoren zu und wird zur Untergrabung von Arbeitsplatzsicherheit und gewerkschaftlicher Organisation genutzt. Sparmaßnahmen und mangelnde Finanzierung heizen die Arbeitsverdichtung an und schaffen Druck, mehr – und häufig unbezahlte – Stunden zu arbeiten, selbst in Bereichen, in denen wir gut organisiert sind. Die Gewerkschaftsmacht ist weltweit unter Beschuss.

5.1.5 Bei der 101. Tagung der Internationalen Arbeitskonferenz im Juni 2012 wurde die Arbeit des Ausschusses für die Anwendung der Normen *(ILO Committee on the Application of Standards - CAS)* erstmals in seiner Geschichte blockiert. Die Arbeitgebergruppe bestritt das Bestehen eines Streikrechts gemäß IAO-Übereinkommen Nr. 87 und auch die seit langem bestehenden Auslegungen des IAO-Sachverständigenausschusses für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen *(Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations - CEACR)* und des Ausschusses für Vereinigungsfreiheit *(Committee for Freedom of Association - CFA)*.

5.1.6 Dies stellte einen Angriff auf die Normensetzungsrolle der IAO, die globale Gewerkschaftsbewegung und die Rechte aller ArbeitnehmerInnen weltweit zugleich dar.

5.1.7 Die Sackgasse – bekannt als „Normenkrise“ – wurde 2015 vorläufig durch eine Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebergruppe beigelegt, ist jedoch bei weitem nicht behoben. In der Vereinbarung wurde die Anerkennung eines Rechts auf Aussperrung durch den Arbeitgeber zugestanden – etwas, was nie zuvor im Völkerrecht anerkannt worden war.

5.1.8 Die Arbeitgebergruppe stellte nicht nur das Streikrecht infrage, sondern zweifelte auch das Mandat des Durchführungsausschusses in Bezug auf die IAO-Übereinkommen an. Das klare Ziel der Arbeitgeber ist es, die jahrelange gängige internationale Rechtsprechung zum Schutz der Arbeitnehmerrechte und betreffend den Einfluss von IAO-Normen und Überwachungsmechanismen bei der Gestaltung von nationaler Gesetzgebung und Praxis zu untergraben.

5.1.9 Das Ergebnis dieser Normenkrise ist möglicherweise ein Wendepunkt für das Fortbestehen der IAO-Normen und Aufsichtsmechanismen. Der aktuelle versöhnliche Ansatz bedingt, dass Eingeständnisse gemacht werden, die Einschränkungen beim Streikrecht und beim Mandat des Durchführungsausschusses umfassen können.

5.1.10 Die Trends der letzten fünf Jahre legen nahe, dass Einschränkungen beim Streitrecht bereits über die Grenzen hinausgehen, die von den IAO-Überwachungsmechanismen festgelegt wurden. Viele Länder haben nationale Gesetze zur Einschränkung und teilweise zur Kriminalisierung der Vereinigungsfreiheit und des Streikrechts für Beschäftigte der öffentlichen Dienste erlassen und dabei oft die Bestimmungen über lebenswichtige Dienstleistungen missbraucht.

5.1.11 In Europa wurde der öffentliche Sektor durch Sparmaßnahmen zusammengeschrumpft, Gehaltskürzungen wurden verhängt und Gewerkschaftsrechte, insbesondere Kollektivverhandlungsrechte beschnitten, und das in Ländern wie Griechenland, Portugal und Spanien. Letzteres hat Streikmaßnahmen stärker kriminalisiert. Das Vereinigte Königreich hat ein neues Gewerkschaftsgesetz erlassen, das das Streikrecht in schwerwiegender Weise beschneidet.

5.1.12 In Nordafrika und der arabischen Welt driften Länder, in denen langjährige Regime durch massive Proteste gestürzt worden waren, in noch repressivere Regime ab. Es ist mittlerweile sogar noch schwieriger, Gewerkschaftsrechte und bürgerliche Rechte wahrzunehmen. In der Türkei, wo die Ausübung der Gewerkschaftsrechte in den letzten Jahren immer schwieriger wurde, insbesondere mit Auswirkungen für die kurdische Bevölkerung, führte ein misslungener Staatsstreich zu Massenverhaftungen und fristlosen Entlassungen von tausenden Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die nicht am versuchten Staatsstreich beteiligt waren.

5.1.13 In manchen afrikanischen Ländern haben Privatisierungen und andere Phänomene Angriffe auf die Gewerkschaftsrechte herbeigeführt, zum Beispiel im Gesundheits- und Bildungswesen in Liberia und bei den Versorgungsbetrieben in Ruanda. Dies wird noch verschärft durch die Kriminalisierung von gewerkschaftlicher Aktivität in Ländern wie Liberia.

5.1.14 Auf dem amerikanischen Kontinent gab es sowohl negative als auch positive Entwicklungen. Die Gewalt gegen GewerkschafterInnen und andere Führungspersönlichkeiten aus der Zivilgesellschaft besteht in Ländern wie in Honduras, Guatemala und El Salvador fort. In Ecuador hat die Regierung eine Verfassungsreform durchgeführt, mit der die Kollektivverhandlungsrechte für Beschäftigte der öffentlichen Dienste abgeschafft werden. Kolumbien und Argentinien (Provinz Buenos Aires) andererseits haben einen Rechtsrahmen verabschiedet, der den Beschäftigten der öffentlichen Dienste das Recht auf Kollektivverhandlungen gewährt. Und die Regierung von Kanada hat angekündigt, dass sie derzeit Konsultationen zur Ratifizierung von IAO-Übereinkommen Nr. 98 durchführe.

5.1.15 In der Region Asien und Pazifik befindet sich Südkorea in einer Übergangsphase. Beispiellose Angriffe auf Gewerkschaften führten zur Inhaftierung von dutzenden ArbeitnehmerInnen, einschließlich des Präsidenten des Dachverbandes KCTU, der Anfang 2017 nach wie vor in Haft war, und einem Vizepräsidenten von KPTU (*Korean Federation of Public Services and Transportation Workers)*, der nach fast einem Jahr freigelassen wurde. Die Regierung verweigert KGEU und KTU weiterhin die Registrierung und verwehrt Feuerwehrleuten und anderen öffentlichen Bediensteten kategorisch sämtliche Vereinigungsrechte. Die jüngsten Massenproteste führten zur Amtsenthebung der Präsidentin und bewirken derzeit das Entstehen eines offeneren sozialen Raums, in dem Gewerkschaftsrechte verwirklicht werden könnten.

5.1.16 In Japan gibt es nach wie vor keine garantierten grundlegenden Arbeitnehmerrechte für Beschäftigte der öffentlichen Dienste und Feuerwehrleute haben nicht einmal ein Vereinigungsrecht. Dies trotz der Fälle, die 2002 durch JTUC-RENGO mit Unterstützung von PSI und anderen internationalen Branchengewerkschaften bei der IAO eingereicht wurden, und trotz insgesamt zehn Empfehlungen zum Fall 2177 durch den IAO-Ausschuss für Vereinigungsfreiheit.

5.1.17 Die Rationalisierung und Kommerzialisierung von Dienstleistungen, die mit den falschen Versprechungen einer neuen öffentlichen Verwaltung und Effizienz umgesetzt werden, führen zu Arbeitsverdichtung, verschärfen die drohende Gewalt gegen ArbeitnehmerInnen und setzen Gewerkschaftsrechte unter steigenden Druck. Wahrscheinlich wird die Digitalisierung und Automatisierung von Arbeit in den öffentlichen Diensten auch die Gewerkschaftsrechte beeinträchtigen, insbesondere die Wirksamkeit und den Erfolg von Arbeitskampfmaßnahmen. Der Rückgang der menschlichen Interaktion bei der Bereitstellung von Diensten stellt eine Herausforderung für die Vereinigungsfähigkeit der Arbeitnehmer dar, und es wird es schwieriger, die Bereitstellung und Erbringung von Dienstleistungen oder Zahlungen an Regierungen einzustellen.

5.1.18 PSI wird weiterhin Solidaritätsmaßnahmen und Appelle mit Aktionen kombinieren, die den jeweiligen Umständen im Land gerecht werden, einschließlich mehr Rechtsbeistand, Forschungsarbeiten und greifbare Hilfe in Fällen, wo GewerkschafterInnen in Gefahr sind.

5.1.19 PSI unterstützt verbindliche, durchsetzbare internationale Mechanismen, die Zugang zu Abhilfemaßnahmen für ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften bieten, um die Wahrung der Arbeitnehmerrechte und die Einhaltung der IAO-Übereinkommen sicherzustellen.

5.1.20 PSI unterstützt und fördert die IAO-Agenda für menschenwürdige Arbeit. Um das Ziel der menschenwürdigen Arbeit für alle zu erreichen, müssen wir den sozialen Dialog in allen Formen und auf allen Ebenen stärken.

5.1.21 PSI spielt ebenfalls eine bedeutsame Rolle beim länderübergreifenden Informationsaustausch betreffend Angriffe auf Löhne, Gehälter und Arbeitsbedingungen sowie bei Gewerkschaftsstrategien zur Verteidigung und Verbesserung von Löhnen, Gehältern und Arbeitsbedingungen der Mitglieder.

5.1.22 Neben den Maßnahmen in Kapitel 2 und anderen relevanten Abschnitten wird PSI zur Verteidigung der Gewerkschafts- und Arbeitnehmerrechte:

a) menschenwürdige Arbeitsbedingungen, gerechte Löhne, Gehälter, Karrieremöglichkeiten und öffentliche Rentensysteme verteidigen;

b) das Streikrecht verteidigen und mit den Mitgliedsgewerkschaften und der globalen Gewerkschaftsbewegung zusammenarbeiten, um Angriffe auf das Streikrecht abzuwehren;

c) den sozialen Dialog in allen seinen Formen auf allen Ebenen fördern, einschließlich der Einrichtung von zweigliedrigen Rahmenwerken auf nationaler Ebene für den Dialog mit lokalen, regionalen und nationalen Behörden über Themen, die für öffentlich Beschäftigte von Belang sind;

d) für die Freilassung von inhaftierten GewerkschafterInnen und für die Wiedereinstellung von entlassenen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes kämpfen, die wegen ihrer Gewerkschaftsaktivitäten verfolgt werden;

e) weiterhin die Mitgliedsgewerkschaften mobilisieren, Solidaritätskampagnen und Aufrufe zu dringlichen Maßnahmen nutzen, Lobby-Arbeit bei Regierungen und Institutionen leisten sowie Organisierungsarbeit erbringen und an internationalen Missionen teilnehmen;

f) Schulungsmaßnahmen zu den IAO-Beschwerdeverfahren für die Mitgliedsgewerkschaften anbieten, damit sie Themen je nach Bedarf voranbringen können;

g) an IAO-Sachverständigensitzungen teilnehmen und die Mitglieder bei der Einreichung von Beschwerden im Rahmen des IAO-Überwachungsmechanismus unterstützen;

h) weiterhin die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und ihre Interessen im Ausschuss für die Durchführung der Normen (CAS) und anderen IAO-Ausschüssen verteidigen;

i) in anderen internationalen Foren wie der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für die Rechte der Beschäftigten im öffentlichen Dienst kämpfen;

j) die Ratifizierung und Umsetzung der IAO-Übereinkommen Nr. 151 und 154 fördern;

k) weiterhin durch Gewerkschaftsentwicklungsprojekte Kompetenzaufbau bei den Mitgliedsgewerkschaften leisten;

l) die Ratifizierung und Umsetzung von IAO-Übereinkommen betreffend die Geschlechtergleichstellung und den Kampf gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz, d.h. Übereinkommen Nr. 100, 111, 156, 183 und 169 fördern;

m) sich mit der internationalen Gewerkschaftsbewegung für die Annahme eines neuen Übereinkommens betreffend Gewalt gegen Männer und Frauen in der Welt der Arbeit einsetzen.

5.1.23 Neben den Maßnahmen in Kapitel 2 und anderen relevanten Abschnitten werden die PSI-Mitgliedsgewerkschafen zur Verteidigung der Gewerkschaftsrechte:

a) für die Anerkennung des Streikrechts als eines Rechts kämpfen, das sich aus IAO-Übereinkommen Nr. 87 ableitet;

b) allen PSI-Mitgliedsgewerkschaften, deren Rechte unter Beschuss stehen, durch Solidaritätsaktionen beistehen und andere wichtige Kämpfe für die Arbeitnehmerrechte unterstützen;

c) Beschwerden ausarbeiten und die PSI-Arbeit in den IAO-Überwachungsmechanismen aktiv nutzen und unterstützen.

Änderungsantrag Nr. 24

(Original Französisch)

Punkt 5.1.12 wie folgt **ändern**:

5.1.12 In Nordafrika und der arabischen Welt driften Länder, in denen langjährige Regime durch massive Proteste gestürzt worden waren, in noch repressivere Regime ab – **nur Tunesien bildet eine bemerkenswerte Ausnahme.** Es ist mittlerweile sogar noch schwieriger, Gewerkschaftsrechte und bürgerliche Rechte wahrzunehmen. In der Türkei, wo die Ausübung der Gewerkschaftsrechte in den letzten Jahren immer schwieriger wurde, insbesondere mit Auswirkungen für die kurdische Bevölkerung, führte ein **fehlgeschlagener** Staatsstreich zu Massenverhaftungen und fristlosen Entlassungen von tausenden Beschäftigten im öffentlichen Dienst, die nicht am versuchten Staatsstreich beteiligt waren.

Vorgelegt von: Fédérations CGT Mines Énergie, CGT Services Publics; Fédérations CFDT Santé-Sociaux, CFDT Interco; FO Services Publics et Santé, Frankreich

Der Geschäftsordnungsausschuss schlägt vor, diesen Änderungsantrag abzulehnen.

---

6 Kampf gegen Privatisierung

6.1.1 PSI ist der Überzeugung, dass hochwertige öffentliche Dienste das Fundament einer gerechten Gesellschaft und einer starken Wirtschaft darstellen. Hochwertige öffentliche Dienste machen unsere Gesellschaften und unsere Volkswirtschaften gerechter, widerstandsfähiger gegen Abschwung und Katastrophen und bieten Schutz für die Jüngsten, Kranken, Arbeitslosen, Behinderten, Alten und Schutzbedürftigen. Hochwertige öffentliche Dienste zählen zu den primären Mechanismen zur Erfüllung der staatlichen Verpflichtungen betreffend Menschenrechte, Gleichstellung und soziale Gerechtigkeit.

6.1.2 Hochwertige öffentliche Dienste stützen die Wirtschaft ebenfalls durch die Bereitstellung von öffentlicher Infrastruktur, Forschung und Innovationen, einer gesunden und qualifizierten Arbeitsbevölkerung sowie starken und stabilen Justiz- und Aufsichtsinstanzen.

6.1.3 Für einen universellen und fairen Zugang müssen hochwertige öffentliche Dienste freien Zugang für alle, frei von Diskriminierung, als durchsetzbares Recht gewährleisten. Die meisten öffentlichen Dienste sind effizienter und effektiver, wenn sie im Eigentum der Öffentlichkeit sind und durch diese verwaltet werden. Dementsprechend steht die Mehrzahl der öffentlichen Dienste weltweit nach wie vor in öffentlichem Eigentum und Verwaltung.

6.1.4 Der Kampf gegen Privatisierung zielt nicht nur darauf ab, den Ausverkauf unserer öffentlichen Dienste zu stoppen. Er ist auch ein Kampf für die Art Gesellschaft, die wir wollen – ein Kampf für soziale Gerechtigkeit und Gleichberechtigung.

6.1.5 Es gibt genug Wohlstand in unseren Volkswirtschaften für die erforderlichen öffentlichen Investitionen, sofern die Unternehmen und die sehr Reichen ihren gerechten Anteil übernehmen. Die Konsequenzen von mangelnden Investitionen in hochwertige öffentliche Dienste sind niedrigeres Wachstum, größere Ungleichheit, geringerer sozialer Zusammenhalt und eine unvermeidliche politische Reaktion, die derzeit genutzt wird, um Rassismus, Nationalismus und Fremdenfeindlichkeit zu schüren.

6.1.6 Der potenzielle Profit, den öffentlichen Dienste nach drei Jahrzehnten globaler neoliberaler Propaganda versprechen, macht sie zu einer Zielscheibe für Privatisierung durch renditehungrige Unternehmer. Das Gesundheitswesen allein war 2013 mehr als $ 7 Billionen wert, geschätzte 10 % des globalen Bruttoinlandsprodukts (BIP), mit einem Anstieg um 5 % pro Jahr. Das Bildungswesen soll weitere $ 3 Billionen wert sein. Wasser ist eine der wesentlichsten und potenziell wertvollsten Ressourcen auf dem Planeten.

6.1.7 Diejenigen, die nach Profit aus Privatisierungen streben, verbreiten eine ganze Reihe Mythen. Als Privatisierungen in den 1990er-Jahren zu einem Problem für die Öffentlichkeitsarbeit wurden, begannen die Unternehmen, Werbung für öffentlich-private Partnerschaften (PPPs) zu machen. In dem Maße, in dem wir uns bemühen, die Auswirkungen öffentlich-privater Partnerschaften aufzudecken, entwickeln sich ihre Taktiken mit neuen und gleichermaßen gefährlichen Instrumenten stetig weiter.

6.1.8 Seit dem PSI-Kongress 2012 hat der Unternehmenssektor massiv investiert, um die Privatisierung von öffentlichen Diensten zu erleichtern. Seine Strategie umfasst die Schaffung von „günstigen Rahmenbedingungen“ aus Gesetzgebung und Vorschriften, um private Investoren anzulocken und zu schützen, wobei Infrastrukturen als Aktiva-Kategorie finanzialisiert und regierungsfinanzierte Projektfazilitäten genutzt werden, um einen Strom von rentablen Projekten vorzubereiten. Die Staaten nutzen zunehmend öffentliche Gelder (einschließlich Steuern, Rentenfonds und staatliche Beihilfen), um Risiken für private Investoren zu kompensieren. Auch Handelsabkommen werden genutzt, um Privatisierungen unwiderruflich festzuschreiben.

6.1.9 Privatisierungen werden ebenfalls durch die willkürliche Begrenzung der Kreditaufnahme und der Ausgaben durch Regierungen gefördert. Steigende Schulden werden häufig als Vorwand für Privatisierungen von Aktiva genutzt, anstatt zu fordern, dass Unternehmen und Ultrareiche ihren Anteil an den Steuern bezahlen.

6.1.10 Die Vereinten Nationen, die G20 und die OECD haben sämtlich jüngst mehr private Investitionen in öffentliche Dienste und Infrastruktur gefordert. Bedauerlicherweise haben viele in der globalen Gewerkschaftsbewegung hierauf nur langsam mit Widerstand reagiert.

6.1.11 Im Gegensatz zur Rhetorik betreffend die privatwirtschaftliche Effizienz bilden in Wirklichkeit die erwarteten Profite aus Arbeitsplatzkürzungen und niedrigeren Arbeitskosten eine Haupttriebfeder von Privatisierungen. Privatisierungen werden genutzt, um Kollektivvereinbarungen mit Gewerkschaften auszuhebeln, Löhne, Gehälter und Arbeitsbedingungen zu drücken, prekäre Beschäftigung einzuführen und die Gewerkschaften zu zerstören.

6.1.12 Soziale Wirkungskredite (SWK) sind die jüngste Spielart der Privatisierung in Bereichen wie Straftäterrehabilitation, Jugendarbeit und Arbeitsvermittlung. Sie verstärken die irrige Annahme, dass nur der private Sektor Innovationen tätigen kann. Sie wandeln komplexe Sozialdienste in schwierig zu verwaltende Finanzinstrumente um und stecken Ressourcen in die Behebung der Symptome von sozialen Problemen anstatt in die Ursachen. SWKs führen ebenfalls potentiell zu einer Senkung von Löhnen und Gehältern, ersetzen qualifizierte ArbeitnehmerInnen durch Ehrenamtliche und schaffen ein neues akzeptables „soziales“ Antlitz für die inakzeptable Privatisierung von sozialen Diensten.

6.1.13 Privatisierungen, Outsourcing und der Einsatz von LeiharbeiterInnen sind nicht geschlechtsneutral. Sektoren mit einem höheren Frauenanteil sind hiervon überproportional betroffen. Sie versperren auch den Zugang zu denjenigen hochwertigen öffentlichen Diensten, die die weibliche Belastung durch unbezahlte häusliche Pflegearbeit mindern und die Eingliederung von Frauen in den Arbeitsmarkt erleichtern sollten. Sie schaffen ebenfalls prekäre Beschäftigung, die die Arbeitnehmerrechte in einer Weise untergräbt, die Frauen überproportional stark trifft.

6.1.14 Privatisierungen, Outsourcing und der Einsatz von LeiharbeiterInnen führen üblicherweise zu teureren und weniger flexiblen Diensten. Dass zufällige Gewinne privatwirtschaftlichen Unternehmen zufallen, schafft förderliche Bedingungen für die finanzielle und politische Korruption, für die selten Rechenschaft abgelegt werden muss.

6.1.15 Seit dem Kongress 2012 haben PSI und ihre Mitgliedsgewerkschaften ihre Position als globale Anführer im Kampf gegen Privatisierungen konsolidiert. Unsere Erfahrung zeigt, dass es hierfür lokale und nationale Kampagnen braucht, die im Bündnis mit der Zivilgesellschaft und mit NutzerInnen von öffentlichen Diensten geplant und durchgeführt werden, und dass solide Forschungsarbeiten mit den Mythen aufzuräumen können, die von den Befürwortern der Privatisierung verbreitet werden.

6.1.16 Wo Privatisierungen, Outsourcing und dem Einsatz von LeiharbeiterInnen nicht Einhalt geboten werden kann, ist die Organisierung von Beschäftigten in privatisierten Diensten sowohl die beste Methode zur Gewährleistung von menschenwürdigen Löhnen, Gehältern und Arbeitsbedingungen für diese Beschäftigten als auch eine wichtige Möglichkeit, den Lohn-/Gehaltswettbewerb und den Abbau von Arbeitnehmerrechten zu stoppen, die als Triebkraft für Privatisierungen genutzt werden. Privatisierte Dienste werden oft durch multinationale Unternehmen betrieben, und PSI kann bei der Koordination der Organisierungsbemühungen eine wichtige Rolle spielen.

6.1.17 PSI liefert auch Alternativen zur Privatisierung. Wir kämpfen für Steuergerechtigkeit, gegen unfaire Handelsabkommen und fördern Alternativen zur Stärkung der öffentlichen Dienste, einschließlich der Rücknahme von Privatisierungen und Förderung öffentlich-öffentlicher Partnerschaften (ÖÖPs).

6.1.18 Der Öffentlichkeit gegenüber wird häufig behauptet, die Rücknahme von Privatisierungen sei schwierig oder unmöglich, aber dabei werden die Belege von hunderten Fällen ignoriert, in denen Regierungen privatisierte Dienste – häufig gescheiterte Privatisierungen – wieder in die öffentliche Hand zurückgelegt haben. PSI unterstützt die Rücknahme von Privatisierungen, macht erfolgreiche Beispiele bekannt und hilft den Mitgliedsgewerkschaften bei der Rücknahme von Privatisierungen. Wir stellen uns gegen Handelsabkommen, die Privatisierungen umfassen oder bewirken, weil sie die Rücknahme von Privatisierungen häufig schwierig, teurer oder unmöglich machen.

6.1.19 ÖÖPs umfassen hauptsächlich starke öffentliche Versorgungsunternehmen, die sich mit schwächeren öffentlichen Versorgern zusammentun, um gemeinsam Probleme zu lösen und die Dienstleistungsqualität zu verbessern – häufig durch den Transfer von technischem Know-how und bei gleichzeitiger Wahrung von menschenwürdiger Beschäftigung.

Wenn Verwaltungen die Verträge mit privaten Betreibern nicht verlängern oder vorzeitig beenden, bieten ÖÖPs einen gangbaren Weg für den Zugang zu Fachwissen.

6.1.20 Neben den Maßnahmen gemäß Kapitel 2 und anderen relevanten Abschnitten wird PSI:

a) weiterhin die öffentliche Erbringung von hochwertigen öffentlichen Diensten befürworten und Probleme mit Privatisierungen bei regionalen und globalen Entwicklungsbanken, internationalen Finanzinstituten, bilateralen Hilfsagenturen und den Vereinten Nationen hervorheben;

b) Anti-Privatisierungskoalitionen auf nationaler, regionaler und globaler Ebene aufbauen und die Aktionen von öffentlichen und privatwirtschaftlichen Gewerkschaften, NutzerInnen, Frauenorganisationen, Zivilgesellschaft und Verbündeten koordinieren;

c) Regierungen, Gewerkschaften und Kommunen helfen, nach gescheiterten Privatisierungen erfolgreiche Wiederverstaatlichungen vorzunehmen, und bei der Suche nach ÖÖP-Partnern helfen;

d) für Mitglieder und Bündnispartner das Rüstzeug zur konkreten Bekämpfung von Privatisierungen vor Ort erstellen und Informationen zu bestehenden Instrumenten verbreiten;

e) Erfolgsbeispiele für die Rücknahme von Privatisierungen fördern und Interessenvertretung für diesbezüglich förderliche Regeln und Gesetze leisten, um zu zeigen, dass die Rücknahme von Privatisierungen möglich ist;

f) für mehr Sichtbarkeit der ÖÖPs sorgen, auch innerhalb von internationalen Finanzinstitutionen, um finanzielle Unterstützung anzuziehen und das ÖÖP-Konzept auf weitere Sektoren auszuweiten;

g) Privatisierungstrends, einschließlich SWKs, weiterhin verfolgen und die Unternehmen, die den Privatisierungsprozess sektorübergreifend vorantreiben, sowie die Beteiligung von regionalen und globalen Investitionsbanken, überwachen;

h) für den Austausch von privatisierungsspezifischen Informationen unter den PSI-Sektoren, Mitgliedern, ForscherInnen und nichtstaatlichen Organisationen sorgen und weiterhin den Newsletter – *Privatization Watch* – veröffentlichen, um Mitgliedsgewerkschaften und ihre Verbündeten bei der Erkennung von Trends zu unterstützen;

i) uns gegen Angriffe auf Gewerkschaften und ihre Führungsmannschaften verteidigen und unseren Verbündeten beistehen, wenn sie wegen ihrer Unterstützung für unsere Kampagnen angegriffen werden;

j) eine Datenbank mit AktivistInnen-Kontakten für die Mobilisierung zu prioritären Themen von PSI aufbauen.

6.1.21 Neben den Maßnahmen gemäß Kapitel 2 und anderen relevanten Abschnitten werden die PSI-Mitgliedsgewerkschaften:

a) Frühwarnungen zu drohenden Privatisierungen liefern;

b) die Lobby-Arbeit bei globalen Institutionen – direkt und über ihre eigene Regierung und ihre nationalen Entwicklungsagenturen – unterstützen, auch wenn ihre Mitglieder nicht direkt betroffen sind;

c) Unterstützung bei der Ermittlung von ÖÖP-Partnern unter ihren öffentlichen Arbeitgebern leisten;

d) ÖÖPs unterstützen, indem Partnerschaften aus Gewerkschaften von helfenden und empfangenden Versorgungsunternehmen gebildet werden;

e) ihren Beitrag zur web-basierten Anti-Privatisierungs-Plattform von PSI leisten und die Informationen innerhalb der Gewerkschaft, an Verbündete und Mitglieder auf Orts- und Branchenebene verteilen;

f) eine Bestandsaufnahme zu den geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Privatisierungen auf Sektorebene vornehmen.

7 Die Sektoren stärken

7.1 Einleitung

7.1.1 Gerade durch die Sektorarbeit ergibt sich häufig die direkteste Verbindung zur Macht der Beschäftigten am Arbeitsplatz, und die Beschäftigten erfassen häufig ihren Beitrag und ihre Identität als ArbeitnehmerInnen gerade über ihren Sektor.

7.1.2 PSI wird weiterhin Sektornetzwerke auf- und ausbauen, um Bedrohungen vorzugreifen, die Interessen eines jeden Sektors zu verteidigen, Informationsaustausch und Kompetenzaufbau zu leisten, die im Einklang mit dem Aktionsprogramm und anderen Politikansätzen von globalen und regionalen PSI-Instanzen stehen. Die Sektornetzwerke werden klare Sektorpläne entwickeln und durchführen, die Geschlechterparität in Beschlussorganen umsetzen und Jugend-, Gleichstellungs- und Geschlechterperspektiven einbeziehen.

7.1.3 PSI wird weiterhin globale Forschungsarbeiten durchführen, um eine Faktenbasis für ihre Sektorarbeit zu schaffen. Jeder Sektor wird bewährte Ansätze, politische Richtlinien und Ressourcen zu prioritären Themen zusammentragen und diese Informationen regelmäßig unter den Mitgliedsgewerkschaften verbreiten.

7.1.4 Die Sektorpläne umfassen u.a. Organisierungsarbeit und Gewerkschaftswachstum im öffentlichen wie im privaten Sektor und die Ermittlung und zielgerichtete Bearbeitung von strategischen Subsektoren, um sicherzustellen, dass PSI ihre Mitgliederbasis verbreitert, die Mitgliederzahlen bei den Mitgliedsgewerkschaften steigert und durch Organisierungsarbeit Macht aufbaut und nutzt.

7.1.5 Die Sektorarbeit wird relevante übergreifende Maßnahmen wie etwa in Steuer-, Handels- und Migrationsbelangen umfassen und sicherstellen, dass der Kampf gegen die Privatisierung ein Teil aller Sektorpläne ist. Die Regionen werden die Sektorarbeit weiterhin so umsetzen, dass die jeweiligen regionalen Bedürfnisse berücksichtigt werden.

7.1.6 PSI wird die Gewerkschaftsrechte von Mitgliedsgewerkschaften und ihren Mitgliedern in allen Sektoren verteidigen, Kampagnen für das Vereinigungsrecht in Sektoren, wo dieses verwehrt wird, durchführen, Kollektivverhandlungen für bessere Löhne, Gehälter und Arbeitsbedingungen unterstützen und für die Wiedereinstellung von unrechtmäßig entlassenen ArbeitnehmerInnen kämpfen.

7.1.7 Als Teil unserer Arbeit für die Gewerkschaftsrechte, und um den Lohnwettbewerb als Faktor in den Privatisierungsmodellen auszuschalten, baut PSI grenzübergreifende Macht auf, um die Rechte und Arbeitsbedingungen von Mitgliedern zu verteidigen, die unvermittelt einem privatwirtschaftlichen Management durch multinationale Unternehmen unterstehen.

7.1.8 PSI wird weiterhin die Mitgliedsgewerkschaften bei der Organisierungsarbeit und beim Aufbau von Macht am Arbeitsplatz unterstützen, indem globale Gewerkschafts- und Arbeitnehmernetzwerke in multinationalen Zielunternehmen in verschiedenen Sektoren aufgebaut und erforderlichenfalls Rahmenabkommen abgeschlossen werden. PSI wird den Mitgliedsgewerkschaften beim Kompetenzaufbau unter den ArbeitnehmerInnen helfen, damit Globale Rahmenabkommen (GRAs) zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen genutzt werden.

7.1.9 Kollektivverhandlungen bieten Gelegenheiten für Fortschritte in vielen Bereichen. PSI wird für Informationsaustausch unter den Mitgliedsgewerkschaften dazu sorgen, wie Kollektivverhandlungen für ausgewählte prioritäre Aufgaben genutzt werden können.

7.1.10 PSI wird die Sektoren in globalen und regionalen Entscheidungsforen vertreten, öffentlich für die Interessen eines jeden Sektors eintreten und strategische Bündnisse und Koalitionen mit der Zivilgesellschaft, lokalen Interessengruppen und Nutzern der öffentlichen Dienste in jedem Sektor bilden.

7.1.11 Bestimmte Gruppen von ArbeitnehmerInnen passen nicht direkt in einen einzigen Sektor. Unsere Arbeit im Bereich ErsthelferInnen etwa umfasst Feuerwehr, Polizei, Rettungsdienste und ärztliche Notdienste sowie Einsatzpersonal in der Wasser- und

der Energieversorgung, im Verkehrs- und Bildungswesen und anderen Sektoren. Diese heldenhaften ArbeitnehmerInnen stehen vor besonderen Herausforderungen im Zusammenhang mit extremen Wetterereignissen, Konflikten, Epidemien, von Menschen verursachten Katastrophen und Klimawandel.

7.1.12 PSI wird weiterhin für Investitionen in Schulungen und Sicherheitsmaterial, eine bessere regierungsübergreifende Koordination und eine systematische Einbindung der ErsthelferInnen in die Vorausplanung eintreten. Diesen ArbeitnehmerInnen, die ihr Leben für die Gemeinschaft aufs Spiel setzen, werden häufig in empörender Weise ihre Gewerkschaftsrechte verwehrt. PSI wird weiterhin mit den Mitgliedern bei den diesbezüglichen Anliegen zusammenarbeiten.

7.1.13 Die Sektoren stärken - das erfordert die Unterstützung durch alle PSI-Mitgliedsgewerkschaften. Neben den Maßnahmen in spezifischen Sektoren unten werden die PSI-Mitgliedsgewerkschaften:

a) aktiv in nationalen, regionalen und globalen Sektornetzwerken mitwirken, wo solche bestehen, und die Umsetzung von Sektorplänen unterstützen;

b) sicherstellen, dass die Mitglieder am Arbeitsplatz einen Bezug zur PSI-Sektorarbeit wahrnehmen;

c) in gezielten Subsektoren Organisierungsarbeit leisten und für Gewerkschaftswachstum sorgen;

d) Unterstützung bei der Lobby-Arbeit bei nationalen Regierungen und internationalen Institutionen zu globalen Sektorprioritäten leisten, und das auch dort, wo die direkten Interessen der Mitgliedsgewerkschaften nicht betroffen sind;

e) einen Beitrag zur PSI-Sektorforschung und zur Verbreitung von bewährten Ansätzen leisten;

f) einen Beitrag zur Bestandsaufnahme der PSI-Mitgliedschaft leisten, Organisierungsarbeit am Arbeitsplatz durchführen und PSI bei Zielunternehmen unterstützen;

g) PSI frühzeitig über potenzielle signifikante Veränderungen in der Politik von Regierungen oder Mitgliedsgewerkschaften mit Auswirkungen auf die Sektorarbeit informieren.

7.2 Gesundheits- und Sozialdienste

7.2.1 Seit dem Kongress 2012 wurde in der Agenda für nachhaltige Entwicklung 2030 hervorgehoben, welche wechselseitige Abhängigkeit zwischen Gesundheit und Entwicklung besteht. Die Empfehlungen der hochrangigen Kommission für Beschäftigung im Gesundheitswesen und Wirtschaftswachstum der Vereinten Nationen und die dreigliedrige IAO-Tagung zu Beschäftigung und Arbeitsbedingungen in den Gesundheitsdiensten haben die Rolle der Beschäftigten im Gesundheitswesen für die Erbringung von menschenzentrierter und universeller Gesundheitsversorgung gestärkt.

7.2.2 Bis 2030 sollen laut Hochrechnungen 40 Millionen neue Arbeitsplätze im Gesundheitssektor geschaffen werden, überwiegend in Ländern mit mittleren und hohen Einkommen. Nichtsdestoweniger wird ebenfalls vorhergesagt, dass nach wie vor 18 Millionen Beschäftigte im Gesundheitswesen fehlen, wenn die Nachhaltigkeitsziele in Ländern mit niedrigen und mittleren Einkommen erfüllt werden sollen.

7.2.3 Der miserable Zustand der Gesundheitssysteme und die geringe Vergütung der Beschäftigten im globalen Süden führen zur Migration und tragen zum bestehenden und zukünftig vorhergesagten Mangel an Gesundheitspersonal bei. Aufgrund der Unterbewertung der Arbeit im Gesundheits- und Pflegebereich, einschließlich Kinderbetreuung, Alten- und Langzeitpflege, kombiniert mit der weiter bestehenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, weisen diese Sektoren nach wie vor einen hohen Frauenanteil auf.

7.2.4 Die Beschäftigten im Gesundheitssektor spielen eine Schlüsselrolle als Fürsprecher für bestimmte Personen und Gruppen und stützen sich dabei auf fundierte Forschung. Prekäre Beschäftigung und Einschüchterung durch den Arbeitgeber wirken

wie Schalldämpfer, die dafür sorgen, dass die Stimmen dieser ArbeitnehmerInnen, die häufig aktiv an der Bildung oder dem Beitritt zu einer Gewerkschaft gehindert werden, nicht gehört werden.

7.2.5 Erklärungen mit Selbstverpflichtungen betreffend diese jüngsten internationalen Prozesse zur Unterstützung universeller Gesundheitsversorgung bieten Chancen für Fortschritte, sind aber per se nicht ausreichend, um die umfassende Gesundheitsversorgung zu gewährleisten, die es für die Umsetzung des Menschenrechts auf Gesundheit braucht.

7.2.6 Unter dem Einfluss der internationalen Finanzinstitutionen (IFIs) und Unternehmensinteressen wurden neben diesen Selbstverpflichtungen auch zunehmend Argumente für die private Finanzierung der Gesundheitsversorgung vorgebracht – und das zur selben Zeit, zu der geringes Wirtschaftswachstum und Haushaltskonsolidierung eine Herausforderung für die universelle öffentliche Gesundheitsversorgung in den Ländern darstellen, in denen es eine solche gibt.

7.2.7 PSI stellt fest, dass es auf der Welt genügend Wohlstand zur Finanzierung von hochwertigen öffentlichen Gesundheitsdiensten für alle gäbe, wenn Unternehmen und die Superreichen nicht die Entrichtung ihres gerechten Steueranteils umgehen würden. Obwohl die Weltgesundheitsorganisation (WHO) empfiehlt, mindestens 5% des BIP für nationale Gesundheitsausgaben zu verwenden, erfüllen viele Regierungen dieses Ziel derzeit nicht. 5% wären zwar in den meisten Fällen nicht genug, wären aber ein wichtiger erster Schritt für viele Entwicklungsländer.

7.2.8 In Ländern mit geringen und mittleren Einkommen, die sich schwer tun, im Land ausreichende Finanzmittel für öffentliche Gesundheits- und die Sozialdienste aufzubringen, werden PPPs als Lösung propagiert, obwohl es klare Beweise gegen ihren Nutzen und umgekehrt Belege für die vielfältigen förderlichen sozialen Effekte von Investitionen in Gesundheits- und Sozialdienste gibt.

7.2.9 Gesundheit im Sinne der WHO Definition ist das höchste Gut. Es ist Aufgabe eines jeden Staates, diese zu gewährleisten.

7.2.10 Dreißig Jahre Privatisierung im Gesundheitswesen zeigen eindeutig, dass die Gesundheit als Menschenrecht hierdurch untergraben, der Zugang zur Gesundheitsversorgung eingeschränkt, der armen Erwerbsbevölkerung generell geschadet und die Last der unbezahlten Pflegearbeit für die Frauen gesteigert wird – und dass in erster Linie die multinationalen Unternehmen davon profitieren. Privat bezahlte Gesundheitskosten treiben 150 Millionen Menschen jährlich in die Armut. Dies ist verheerend in Entwicklungsländern mit unterentwickelten Gesundheitssystemen und hohen Armutsquoten.

7.2.11 Die Ebola- wie auch Zika-Epidemie offenbarten tiefgreifende Systemschwächen im globalen Gesundheitssystem. Das geringe Maß an Krisenvorbereitung, zersplitterte nationale Gesundheitssysteme und mangelnde Kapazitäten beschleunigten die todbringende Ausbreitung von Ebola in Westafrika und zeigten die tragischen inhärenten Konsequenzen der neoliberalen Gesundheitspolitik auf. Verheerend schlechte Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen für die Beschäftigten im Gesundheitswesen bedeuteten, dass sie tagtäglich ihr Leben riskierten, wenn sie zur Arbeit gingen, um ihre PatientInnen zu pflegen. Nach offiziellen Zahlen starben mehr als 20.000 Menschen darunter 500 Beschäftigte der Gesundheitsversorgung.

7.2.12 Eine unterfinanzierte und unterbesetzte Weltgesundheitsorganisation (WHO) war trotz wiederholter Frühwarnungen nicht rechtzeitig einsatzbereit. Als es zu Ebola-Übertragungen außerhalb der Epidemieländer kam, steckten sich auch Beschäftigte im Gesundheitswesen an, weil es wegen des Profitdrucks im kommerzialisierten Gesundheitssystem in Texas (USA) oder wegen Einschnitten in das öffentliche Gesundheitssystem in Spanien keine adäquaten Protokolle gab.

7.2.13 Das öffentliche Gesundheitssystem muss nun dringend reformiert werden. Mit der PSI-Ebola-Interventionsstrategie wurden Gewerkschaften zugunsten sicherer Arbeitsbedingungen mobilisiert und Kampagnen unterstützt, damit die Gewerkschaften als Verhandlungspartner für die Erneuerung der Gesundheitssysteme anerkannt werden.

In den nächsten fünf Jahren werden wir die PSI-Kampagne für das Menschenrecht auf Gesundheit (HR2H) fortführen und ausweiten.

7.2.14 Zusätzlich zu den allgemeinen Aktivitäten aller Sektoren, die in der Einleitung zu diesem Abschnitt aufgeführt sind, wird PSI:

a) die öffentliche Meinung mobilisieren und Einfluss auf die politischen Entscheidungsprozesse auf nationaler, regionaler und globaler Ebene zugunsten universeller öffentlicher Gesundheitsversorgung ausüben;

b) die Zusammenarbeit von PSI mit der WHO, der IAO und der OECD zu Gesundheitsthemen ausbauen;

c) die Ebola-Interventionsstrategie in West- und Zentralafrika fortsetzen;

d) durch Lobbyarbeit die weltweite Knappheit und die global ungleiche Verteilung von angemessen qualifizierten Gesundheitsbeschäftigten ansprechen, für einen angemessenen und evidenzbasierten Kompetenzmix von gut ausgebildetem Personal, für eine Personalmindestbesetzung (Personal-Patienten-Schlüssel) und für die Zusammenarbeit von Regierungen und Gewerkschaften zur Einrichtung dieser Mindeststandards plädieren;

e) den Schwerpunkt auf die Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit und die Beseitigung von Gewalt am Arbeitsplatz legen;

f) weiterhin die Belange von ArbeitsmigrantInnen im Gesundheitssektor vertreten;

g) die Vertiefung der Zusammenarbeit von Mitgliedsgewerkschaften zugunsten von nationalen Kampagnen im Sektor fördern und dort, wo dies wünschenswert ist, nationale Ausschüsse für das Gesundheitswesen einrichten, deren Aktionspläne in die globale Strategie eingebunden werden;

h) klare Pläne entwickeln, um die Sozialdienste in die Sektorarbeit einzubeziehen, einschließlich der weitgehend unorganisierten häuslichen Pflegekräfte, die oft fälschlich als Hausangestellte kategorisiert werden;

i) Maßnahmen für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsschutzes von Gesundheitsbeschäftigten priorisieren und die Erstellung von Richtlinien für Gesundheitspersonal in lokalen Gemeinschaften entwickeln;

j) sich dem Einfluss von multinationalen Gesundheitsdienstleistern und privaten Krankenversicherungsfirmen widersetzen und für eine inländische Ressourcenmobilisierung und Steuergerechtigkeit eintreten, um die Finanzierung der öffentlichen Gesundheitsversorgung für alle auszubauen;

k) die Haushaltszuweisungen für Gesundheitsversorgung auf Landesebene analysieren und die Regierungen belangen, die das Mindestziel gemäß WHO-Empfehlung nicht erreichen;

l) Beziehungen zu Patienten- und Studentenvereinigungen sowie Ausbildungsinstituten für Gesundheits- und Sozialberufe und anderen relevanten Fakultäten knüpfen;

m) dafür kämpfen, dass keine unethischen Gewinne aus der privaten Erbringung von Gesundheits- und Daseinsvorsorge gemacht werden;

n) dafür kämpfen, dass bestehende Privatisierungen von Gesundheitsdienstleistungen zurückgedrängt und in die öffentliche Hand zurückgeführt werden.

Änderungsantrag Nr. 25

(Original Französisch)

Punkt 7.2.3 wie folgt **ändern**:

7.2.3 Der miserable Zustand der Gesundheitssysteme und die geringe Vergütung der Beschäftigten **in einer zunehmenden Anzahl von Ländern, insbesondere im globalen**

Süden, führen zur Migration und tragen zum bestehenden und zukünftig vorhergesagten Mangel an Gesundheitspersonal bei. Aufgrund der Unterbewertung der Arbeit im Gesundheits- und Pflegebereich, einschließlich Kinderbetreuung, Alten- und Langzeitpflege, kombiniert mit der weiter bestehenden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, weisen diese Sektoren nach wie vor einen hohen Frauenanteil auf. **Diese Situation untergräbt die Erbringung der Gesundheitsdienste ebenso wie den Zugang zu diesen Diensten.**

Vorgelegt von: Fédérations CGT Mines Énergie, CGT Services Publics; Fédérations CFDT Santé-Sociaux, CFDT Interco; FO Services Publics et Santé, Frankreich

Der Geschäftsordnungsausschuss empfiehlt, diesen Änderungsantrag anzunehmen.

Änderungsantrag Nr. 26

(Original Französisch)

Unter Punkt 7.2 zwei neue Unterpunkte zwischen 7.2.9 und 7.2.10 wie folgt **hinzufügen**:

Der Gesundheits- und der Sozialsektor sind ein wirtschaftliches und soziales Kapital und dementsprechende Investitionen sind vor allem die Folge einer politischen Entscheidung für eine Gesellschaft, die sich das Wohlergehen ihrer BürgerInnen zum Ziel setzt. Diese Perspektive ist vorausschauend präventiv und zielt darauf ab, dass es weniger zu „reparieren" gibt. Einschlägige Studien belegen die mittel- und langfristigen Einsparungen, die gemacht werden können, wenn Sozial- und Gesundheitsdienste frühzeitig intervenieren.

Investitionen in Gesundheits- und Sozialdienste sind wesentliche Elemente einer nachhaltigen, nationalen öffentlichen Gesundheitspolitik und fördern das Wirtschaftswachstum; sie sind Schlüssel zu nationalen Entwicklungsstrategien für Bildung, Gesundheitsvorsorge und Beschäftigung. Es ist falsch und kurzsichtig, den Gesundheits- und Sozialsektor nur als eine Bürde für die öffentlichen Finanzen und die Gesellschaft als Ganzes zu betrachten. Nachhaltige Gesundheitsvorsoge und sozial-ökonomische Aktivitäten müssen derart gestaltet werden, dass sie eine bessere Gesundheit der Bevölkerung fördern, ohne dabei zu versuchen, die Ausgaben zu optimieren. Die Wertschätzung der Aktivitäten in allen Bereichen des Sektors Gesundheit und Soziales ist eine Chance für die Zukunft und bedeutet, dass diese Bereiche anders wahrgenommen und als echte Quelle der Wertschöpfung betrachtet werden müssen.

Vorgelegt von: Fédérations CGT Mines Énergie, CGT Services Publics; Fédérations CFDT Santé-Sociaux, CFDT Interco; FO Services Publics et Santé, Frankreich

Der Geschäftsordnungsausschuss empfiehlt, diesen Änderungsantrag anzunehmen.

Änderungsantrag Nr. 27

(Original Französisch)

Punkt 7.2.14 d) wie folgt **ändern**:

7.2.14 Zusätzlich zu den allgemeinen Aktivitäten aller Sektoren, die in der Einleitung zu diesem Abschnitt aufgeführt sind, wird PSI:

d) durch Lobbyarbeit die weltweite Knappheit und die global ungleiche Verteilung von angemessen qualifizierten Gesundheitsbeschäftigten ansprechen, für einen angemessenen und evidenzbasierten Kompetenzmix von gut ausgebildetem Personal plädieren, **sowie für optimale Personalbesetzung im Interesse**

der Qualität der Versorgung der PatientInnen und der Sicherheit von Beschäftigten, und die Regierungen auffordern, mit den Gewerkschaften zusammen zu arbeiten, um Leitlinien für optimale Personal-Patienten-Schlüssel zu formulieren;

Vorgelegt von: Fédérations CGT Mines Énergie, CGT Services Publics; Fédérations CFDT Santé-Sociaux, CFDT Interco; FO Services Publics et Santé, Frankreich

Der Geschäftsordnungsausschuss hat zu diesem Änderungsantrag noch nicht Stellung bezogen.

Änderungsantrag Nr. 28 – zurückgezogen zugunsten der Zusammenfassung mit Änderungsantrag Nr. 27

(Original Französisch)

Vorgelegt von: Fédérations CGT Mines Énergie und CGT Services Publics, Frankreich

---

Änderungsantrag Nr. 29 - zurückgezogen zugunsten der Zusammenfassung mit Änderungsantrag Nr. 27

(Original Französisch)

Vorgelegt von: *Fédération FO des Services Publics et de Santé, Frankreich*

Änderungsantrag Nr. 30

(Original Französisch)

Unter Punkt 7.2.14 einen neuen Unterpunkt o) wie folgt **hinzufügen**:

7.2.14 Zusätzlich zu den allgemeinen Aktivitäten aller Sektoren, die in der Einleitung zu diesem Abschnitt aufgeführt sind, wird PSI:

o) sich der Behandlung der Gesundheits- und Sozialdienste als Ware und ihrer Kommerzialisierung widersetzen, da diese Dienste einen öffentlichen Auftrag erfüllen.

Vorgelegt von: Fédérations CGT Mines Énergie, CGT Services Publics; Fédérations CFDT Santé-Sociaux, CFDT Interco; FO Services Publics et Santé, Frankreich

Der Geschäftsordnungsausschuss empfiehlt, diesen Änderungsantrag anzunehmen.

7.3 Kommunal- und Regionalverwaltungen

7.3.1 Die bedeutenden Herausforderungen weltweit können nicht ohne die Beschäftigten der kommunalen Dienste bewältigt werden. Klimawandel, Katastrophenvorsorge, -bewältigung und Wiederaufbau, lokale wirtschaftliche Entwicklung, soziale Inklusion, lokale Arbeitsmarktpolitik, Stadtpolitik, die Integration von MigrantInnen und Flüchtlingen, Infrastrukturmaßnahmen, lebenswichtige Dienste, Planung und Wohnungswesen erfordern sämtlich die Beteiligung der kommunalen und regionalen Verwaltungen. Heute leben 3,9 Milliarden Menschen in städtischen Ballungsgebieten – 54 % der Weltbevölkerung bei steigenden Zahlen. Die Umsetzung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung braucht deshalb kommunale und regionale Beteiligung.

7.3.2 Sparprogramme und zentralisierte Steuerverwaltung schaffen häufig Unstimmigkeiten zwischen nationalen und lokalen Prioritäten und Ressourcen. Kommunale Verwaltungen werden zunehmend zu Leistungen verpflichtet, aber bei der nationalen und globalen Entscheidungsfindung nicht adäquat einbezogen, erhalten nicht die not-

wendigen Ressourcen und werden durch widersprüchliche Politiken in der Arbeit behindert. Diese Herausforderungen stellen eine Belastung für kommunale Beschäftigte dar, verursachen Arbeitsverdichtung, Stress am Arbeitsplatz, eine Aushöhlung der Arbeitsbedingungen und auch Rahmenbedingungen, in denen eine Anfälligkeit für Arbeitsplätze zerstörende Digitalisierung und Privatisierungen besteht. Dies ist schädlich für die lokale wirtschaftliche Entwicklung und die sozioökonomische Inklusion.

7.3.3 Und doch sind die kommunalen Verwaltungen relevanter als je zuvor. Auf lokaler und kommunaler Ebene kommen derzeit dynamische und vielversprechende Initiativen und gesellschaftliche Bewegungen in so vielfältigen Bereichen auf wie partizipative Demokratie, lokale Wirtschaftsentwicklung, Energieerzeugung, energieeffiziente Gebäude und Verkehrssysteme, urbane Ökologie und Lebensmittelsicherheit, Recycling, genossenschaftliche Finanzierung, sichere Städte und Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts für Frauen und Mädchen.

7.3.4 Gewerkschaften und PSI-Mitglieder können eine führende Rolle in der kommunalen politischen Innovation spielen und als strategische Akteure bei den Kommunal- und Regionalverwaltungen wirken, damit eine inklusive Neue Kommunale Agenda gemäß PSI-Positionspapier für die Habitat III umgesetzt wird.

7.3.5 Zusätzlich zu den allgemeinen Aktivitäten aller Sektoren, die in der Einleitung zu diesem Abschnitt aufgeführt sind, wird PSI:

a) den Schwerpunkt auf strategische Subsektoren der Kommunal- und Regionalverwaltungen wie Abfallwirtschaft und auf Themen wie Digitalisierung als Teil der Sektorpläne legen;

b) weiterhin auf globale politische Foren einwirken, die von strategischer Bedeutung für den Sektor Kommunal- und Regionalverwaltungen sind, und auf den hier begonnenen Dialog mit den Kommunal- und Regionalverwaltungen und städtischen Organisationen (wie *United Cities and Local Governments*) und mit spezifischen Kommunen aufbauen;

c) die Umsetzung der Gewerkschaftsrechte, der Arbeits- und Arbeitsschutzgesetzgebung, der Entgeltgleichheit und Nichtdiskriminierung von städtischen ArbeitnehmerInnen fördern, einschließlich Ratifizierung und Förderung der IAO-Übereinkommen Nr. 87, 98, 100, 111, 151 und 154.

7.3.6 Die PSI-Mitgliedsgewerkschaften werden:

a) Organisierungsarbeit und Wachstum in gezielten Subsektoren der Kommunal- und Regionalverwaltungen vornehmen, um die Gewerkschaftsmacht auf- und auszubauen;

b) Beziehungen zur lokalen Zivilgesellschaft und den NutzerInnen der Dienste aufbauen;

c) an der Entwicklung von lokalen Wirtschaftsentwicklungspolitiken mitwirken;

d) die Anzahl ihrer Mitglieder, die Gewerkschaftsdichte und den Organisierungsgrad der Beschäftigten im Sektor steigern.

7.4 Versorgungsbetriebe

7.4.1 Wasser- und Sanitärversorgung, Energieerzeugung, -übertragung und -verteilung sowie Abfallentsorgung und -verwertung sind zunehmend grundlegende Dienste für urbane Gesellschaften. Bei vielen handelt es sich um natürliche Monopole, die schwerwiegende soziale und wirtschaftliche Probleme verursachen, wenn sie – sei es privatwirtschaftlich oder öffentlich – schlecht verwaltet und unterfinanziert sind. Es ist erwiesen, dass sie sich schlecht für eine Verwaltung durch Unternehmen eignen, die dazu tendieren, Monopolmacht zur Erwirtschaftung exzessiver Gewinne zu nutzen.

7.4.2 Die sichere und erschwingliche Wasser- und Energieversorgung von Haushalten, öffentlicher Hand und Unternehmen ist eine existenzielle Grundlage für die Wirtschaftstätigkeit und die Erfüllung der Bedürfnisse der Menschen in der modernen Gesellschaft. Die Energieerzeugung und -verteilung muss deshalb in maßgeblicher Weise durch die Regierung sichergestellt und stringenter Regulierung unterworfen werden.

Die Wasserversorgung sollte im Eigentum der öffentlichen Hand sein und von dieser verwaltet werden.

7.4.3 In einer sich verlangsamenden globalen Wirtschaft kann die Finanzierung von Investitionen zum Ausbau von Dienstleistungen oder zum Wiederaufbau von bestehender Infrastruktur und auch die Finanzierung des täglichen Betriebs und Unterhalts einige Herausforderungen aufwerfen. Häufig rekrutieren schlecht geführte und schwache öffentliche Versorgungsunternehmen mit Finanzierungsschwierigkeiten teure externe Berater für eine Restrukturierungspläne. Die Ergebnisse umfassen in der Regel neoliberale Ansätze, einschließlich Konzessionen über PPPs, Anhebungen von Gebühren und verbessertem Gebühreneinzug, Downsizing und Outsourcing der Belegschaft und anderen Maßnahmen, um der Finanzgemeinschaft zu gefallen.

7.4.4 Wenn man den Privatisierungsdruck umgehen will, dann muss man Alternativen bieten, um die Qualität der Dienste, den Nutzerzugang und das Management der bestehenden Versorgungsunternehmen zu verbessern. Dies erfordert häufig die Verbesserung von Verwaltungsführung und Rechenschaftspflichten im Versorgungsunternehmen. Die Geschäftsführungen und die Beschäftigten von Versorgungsunternehmen müssen aufgrund ihrer Kompetenzen und nicht ihrer politischen Verbindungen ausgewählt werden. Das Personal muss in der Lage sein, Gewerkschaften zu gründen und beizutreten und lebenslange Weiterbildungs- und Karrierelaufbahnen auszuhandeln. Bei der Verwaltung von Versorgungsunternehmen müssen auch Führungspersönlichkeiten aus den Gemeinschaften, Nutzer der Dienste und die allgemeine Öffentlichkeit einbezogen werden. PSI unterstützt öffentlich-öffentliche Partnerschaften (ÖÖPs) in Versorgungsunternehmen als Alternative zu öffentlich-privaten Partnerschaften (PPPs).

7.4.5 Zusätzlich zu den allgemeinen Aktivitäten aller Sektoren, die in der Einleitung zu diesem Abschnitt aufgeführt sind, wird PSI:

a) das Profil von PSI im Subsektor Abfallwirtschaft schärfen;

b) das Menschenrecht auf Wasser, Energie und Sanitärversorgung und ihre Verbindungen zu den Menschenrechten sowie sozialer und Geschlechtergerechtigkeit verteidigen;

c) darauf hinwirken, dass Versorgungsunternehmen sich zusammentun, um in den Bereichen Klima- und Notdienste zusammenzuarbeiten.

7.5 Nationale Verwaltungen

7.5.1 Nationale Verwaltungen decken eine breite Palette an Regierungsaufgaben ab, von denen viele in den letzten fünf Jahren unter erheblichen Druck geraten sind. Gefängnisdienste sahen sich Privatisierungen ausgesetzt. Justizverwaltungen und öffentliche Finanzkontrolle unterlagen verstärkter Überwachung. Sparmaßnahmen führten zu Arbeitsplatzkürzungen in Bereichen der öffentlichen Verwaltung, von denen häufig irrigerweise gedacht wird, sie würden keine direkten Dienste für die Öffentlichkeit erbringen. Öffentliche Bedienstete sehen sich zunehmend Angriffen ausgesetzt, wenn sie unabhängige und evidenzbasierte Beratungsleistungen erbringen.

7.5.2 Obwohl mehr Einnahmen erwirtschaftet werden müssen und trotz der eklatanten, aber komplexen Anstrengungen zur Steuerumgehung durch multinationale Unternehmen gab es häufig erhebliche Kürzungen bei den Steuerbehörden. Digitalisierung und Arbeitsverdichtung nehmen zu. Aufgrund der Aufsichtsfunktion der öffentlichen Verwaltung können ArbeitnehmerInnen in die belastende Situation der Korruptionsaufdeckung geraten. Trotz alledem werden den Beschäftigten in zahlreichen Bereichen der öffentlichen Verwaltung die grundlegenden Gewerkschaftsrechte dadurch verwehrt, dass Regierungen die Ausnahmen bei den lebenswichtigen Dienstleistungen großzügig auslegen.

7.5.3 Die Digitalisierung von zentraler Verwaltungsarbeit findet unter dem Deckmantel einer Reduzierung des Verwaltungsaufwands für Unternehmen und BürgerInnen statt. Dies umfasst die digitale Erbringung von Dienstleistungen über eine einzige Kontakt- oder zentrale Anlaufstelle.

7.5.4 Es ist gang und gäbe, dass Beschäftigten in den internationalen Institutionen ihre Arbeitnehmer- und Menschenrechte verwehrt werden, und dies, obwohl ihre Arbeitgeber als Organisationen die Aufgabe haben, die Menschenrechte durchzusetzen. Diesen Beschäftigten wird üblicherweise das Vereinigungs- und das Kollektivverhandlungsrecht sowie die Möglichkeit zur Anfechtung von Entscheidungen verwehrt. Weit verbreitet sind Zeitarbeitsverträge, der Missbrauch des Selbstständigenstatus von Auftragnehmern, der weit verbreitete missbräuchliche Einsatz von unbezahlten PraktikantInnen und die Verletzungen von Gesundheits- und Sicherheitsrechten für zahlreiche Beschäftigte in internationalen Positionen. Die Behebung dieser Probleme wird häufig in erster Linie dadurch vereitelt, dass die zahlreichen Institutionen es ablehnen, ihre Verantwortung als Arbeitgeber wahrzunehmen, und ihre Beschäftigten dadurch im Schwebezustand hängen lassen, dass keine Rechtskörperschaft die Rolle des Arbeitgebers annimmt.

7.5.5 Zusätzlich zu den allgemeinen Aktivitäten aller Sektoren, die in der Einleitung zu diesem Abschnitt umrissen sind, wird PSI:

a) die Ratifizierung und Umsetzung von IAO-Übereinkommen Nr. 151 fördern und für die Anerkennung von Gewerkschaftsrechten in allen Bereichen der nationalen Verwaltungen kämpfen;

b) mit den Mitgliedsgewerkschaften zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass die Digitalisierung einen Beitrag zu besseren öffentlichen Diensten leistet, nicht aber Einschränkungen der öffentlichen Dienste und Angriffe auf die ArbeitnehmerInnen zeitigt;

c) sich weiterhin für einen soliden Whistle-Blower-Schutz für ArbeitnehmerInnen einsetzen, die Fehlverhalten aufdecken;

d) die Beschäftigten in internationalen Regierungsorganisationen bei der Durchsetzung ihrer grundlegenden Rechte bei der Arbeit unterstützen und bei der Wahrnehmung ihrer legitimen Ansprüche betreffend das Vereinigungsrecht-, das Kollektivverhandlungsrecht und das Recht auf juristische Beilegung von Beschwerden unterstützen;

e) die Unabhängigkeit von öffentlichen Bediensteten und ihre wichtige Rolle bei der Bereitstellung von ehrlichen, angstfreien und evidenzbasierten Beratungsleistungen verteidigen und fördern.

Änderungsantrag Nr. 37

Nach dem Abschnitt 7.5.4 einen neuen Abschnitt 7.5.5 wie folgt **einfügen**:

Das Ortspersonal von Botschaften, Konsulaten und anderen diplomatischen Missionen strebt ebenfalls die Anerkennung seiner Gewerkschaftsrechte an. Die Immunität, die den Rahmen dieser Arbeitsplätze kennzeichnet, macht das Ortspersonal verletzlich und anfällig für Missbrauch – z.B.: Kündigung im Krankheitsfall oder im Falle einer Schwangerschaft, Einschüchterung, 24-Stunden-Bereitschaftsdienst, keinerlei Arbeitsvertrag, Entgelt unter dem ortsüblichen Mindestlohn, keine Rentenansprüche, und kein Zugang zu Gewerkschaften, die die Rechte dieser Beschäftigten verteidigen könnten. Gastgeberländer und die UNO sollten sich vergewissern, dass die Wiener Diplomatenrechtskonvention, die ursprünglich darauf abzielte, die diplomatische Arbeit zu schützen, nicht missbraucht wird, um Verantwortung zu umgehen und Arbeitnehmerrechte zu unterlaufen.

Nach dem Unterabschnitt e) des Absatzes 7.5.5 einen neuen Unterabschnitt f) wie folgt **einfügen**:

f) **Kampagnen für den Schutz der Arbeitnehmerrechte des Ortspersonals von Botschaften, Konsulaten und anderen diplomatischen Missionen durchführen.**

Vorgelegt von: Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), Niederlande

Der Geschäftsordnungsausschuss empfiehlt, diesen Änderungsantrag anzunehmen.

7.6 Bildung, Kultur und Medien

7.6.1 Der Bildungs-, Kultur- und Mediensektor wurde beim Kongress 2012 ins Leben gerufen, um die Beschäftigten in diesem Bereich zu organisieren, zu schützen und zu unterstützen. 2014 wurde das Netzwerk der nicht dem Lehrkörper angehörenden Beschäftigten im Bildungswesen und der Kulturbeschäftigten (ESCWN) ins Leben gerufen, um die externe Anerkennung von Schulhilfs- und Kulturdiensten zu fördern, gegen Privatisierungen zu kämpfen, die universelle öffentliche Bildung als Menschenrecht zu fördern und im Schulterschluss mit der Bildungsinternationale für gemeinsame Prioritäten im Sektor einzutreten.

7.6.2 PSI wird weiterhin aktiv gegen die Privatisierung und das Outsourcing von Bildung und gegen andere Formen des Transfers der Erbringung von öffentlichen kulturellen und pädagogischen Diensten an den privaten Sektor kämpfen. PSI wird sich der Kommerzialisierung und Privatisierung von Kulturdiensten wie Museen, Bibliotheken und Archiven entgegenstellen. Das Kulturerbe von Städten, lokalen Gemeinschaften und Nationen ist ein öffentliches Gut. Die Digitalisierung sollte den Zugang dazu erleichtern und nicht nur als Kostensenkungsmaßnahme erachtet werden. Wir werden die unverhältnismäßig negativen Auswirkungen für junge ArbeitnehmerInnen, Frauen und Mädchen anprangern und mit den Mitgliedsgewerkschaften, anderen Sektoren und Verbündeten aus der Zivilgesellschaft zusammen globale Kampagnenarbeit gegen die Privatisierung der Bildung durch Unternehmen wie *Pearson International* leisten.

7.6.3 Die jüngst vom UN-Menschenrechtsrat angenommene Resolution, in der die Länder dringend zur Regulierung der Bildungsanbieter und zu Investitionen in die öffentliche Bildung aufgerufen werden, um gegen die negativen Auswirkungen der Kommerzialisierung der Bildung anzugehen, ist eine wichtige Entwicklung und bietet Gelegenheiten für zukünftige Arbeit.

7.6.4 Wir werden Maßnahmen fördern, die universellen Zugang zu öffentlicher Bildung gewährleisten, welche die Jugend-, Geschlechter- und Minderheitenperspektiven berücksichtigt.

7.6.5 Unsere Sektorarbeit wird sich mit den Herausforderungen gemäß den UN-Nachhaltigkeitszielen befassen und enthält auch eine Gewerkschaftagenda für die Erzielung dieser Ergebnisse durch gewerkschaftliche Diskusssionen und Debatten mit den internationalen Regierungsorganisationen. Wir werden uns mit den PSI-Mitgliedsgewerkschaften und sektorübergreifend dafür einsetzen, dass menschenwürdige Arbeit, die Achtung der Gewerkschaftsrechte und die Erbringung von hochwertigen öffentlichen Diensten für alle gewährleistet sind.

7.6.6 Zusätzlich zu den allgemeinen Aktivitäten aller Sektoren, die in der Einleitung zu diesem Abschnitt umrissen sind, wird PSI:

a) universelle und kostenlose öffentliche Bildung fördern und die Arbeitnehmerrechte im Sektor verteidigen;

b) enger mit anderen Sektornetzwerken zusammenarbeiten und Allianzen mit anderen Sektornetzwerken, der Zivilgesellschaft, den Gewerkschaften, der Bildungsinternationale und der Studentenbewegung vertiefen, um einen gemeinsamen Rahmen für die Verteidigung des Rechts auf öffentliche Bildung und Kultur durch hochwertige öffentliche Dienste zu schaffen und gegen Privatisierungen zu kämpfen;

c) Die Beschäftigten im Kultursektor und in Bibliotheken organisieren und koordinieren und in den nächsten Jahren Multimedia-Materialien zur Erreichung dieses Ziel entwickeln;

d) Maßnahmen zur Verteidigung der Arbeitnehmerrechte und des universellen Zugangs zu öffentlicher Bildung vorschlagen, und dies im Zusammenwirken mit der IAO, der UNESCO, den Vereinten Nationen, der OECD, der Bildungsinternationale (BI) und anderen relevanten internationalen Akteuren;

e) mit Mitgliedsgewerkschaften zusammenarbeiten, um die kulturellen Institutionen und öffentlich-rechtlichen Sendeanstalten, die Verwahrer unserer Geschichte, unseres Kulturerbes, unserer Erinnerungen und unserer Kultur sind, schützen und fördern;

f) eine Kampagne gegen Gewalt und Mobbing an Schulen entwickeln und umsetzen.

Addenda zum Aktionsprogramm einschließlich Korrekturen zu Änderungsanträgen der Mitglieder
10 Oktober 2017

Der folgende Absatz ERSETZT den betreffenden Absatz im Änderungsantrag Nr. 27, Abschnitt 7.2 des Aktionsprogramms:

ÄNDERUNGSANTRAG Nr. 27)

(Original Französisch)

Punkt 7.2.14 d):

7.2.14 Zusätzlich zu den allgemeinen Aktivitäten aller Sektoren, die in der Einleitung zu diesem Abschnitt aufgeführt sind, wird PSI:

d) durch Lobbyarbeit die weltweite Knappheit und die global ungleiche Verteilung von angemessen qualifizierten Gesundheitsbeschäftigten ansprechen, für einen angemessenen und evidenzbasierten Kompetenzmix von gut ausgebildetem Personal plädieren, **sowie für optimale Personalbesetzung im Interesse der Qualität der Versorgung der PatientInnen und der Sicherheit von Beschäftigten,** ~~**und die Regierungen auffordern, mit den Gewerkschaften zusammen zu arbeiten, um Leitlinien für optimale Personal-Patienten-Schlüssel zu formulieren;**~~

Vorgelegt von : Fédérations CGT Mines Énergie, CGT Services Publics ; Fédérations CFDT Santé-Sociaux, CFDT Interco ; FO Services Publics et Santé, Frankreich.

Der Geschäftsordnungsausschuss hat zu diesem Änderungsantrag noch nicht Stellung bezogen.

Die folgenden drei Änderungsanträge von Mitgliedsorganisationen waren leider nicht Teil des Aktionsprogramms, das Ende August elektronisch verteilt wurde:

ÄNDERUNGSANTRAG Nr. 44

(Original Französisch)

Abschnitt 6 – Kampf gegen die Privatisierung

Abschnitt 6.1.21 a) wie folgt ergänzen:

a) **Frühwarnungen zu drohenden Privatisierungen liefern und die PSI-Kampagnenabteilung sowie den betreffenden regionalen Sektorausschuss rechtzeitig informieren;**

Vorgelegt von : Centrale des syndicats du Québec (CSQ), Canada.

Der Geschäftsordnungsausschuss hat zu diesem Änderungsantrag noch nicht Stellung bezogen.

ÄNDERUNGSANTRAG Nr. 45

(Original Französisch)

Abschnitt 7.2 – Gesundheits- und Sozialdienste

Den Absatz 7.2.14 j) wie folgt ergänzen:

> **g)** sich dem Einfluss von multinationalen Gesundheitsdienstleistern und privaten Krankenversicherungsfirmen widersetzen und für eine inländische Ressourcenmobilisierung und Steuergerechtigkeit eintreten, um die Finanzierung der öffentlichen Gesundheitsversorgung für alle auszubauen; **außerdem Maßnahmen unterstützen und fördern, die Regierungen ermöglichen, ihre politische Unabhängigkeit gegenüber den mächtigen Lobbies der Pharmaindustrie zu wahren oder zurück zu gewinnen;**

Einen neuen Absatz 7.2.14 o) hinzufügen:

> **o) die Schaffung einer unabhängigen und kritischen Beobachtungsstelle der Gesundheitspolitik unterstützen;**

Vorgelegt von: Centrale des syndicats du Québec (CSQ), Canada.

Der Geschäftsordnungsausschuss hat zu diesem Änderungsantrag noch nicht Stellung bezogen.

ÄNDERUNGSANTRAG Nr. 46

(Original Französisch)

Abschnitt 7.2 – Gesundheits- und Sozialdienste

Einen neuen Abschnitt 7.2.15 einfügen:

7.2.15 PSI-Mitgliedsorganisationen werden:

> **a) die Beteiligung der Öffentlichkeit an der Verwaltung der Institutionen der öffentlichen Gesundheit anregen und fördern und transparente und unabhängige Entscheidungsmechanismen verlangen;**
>
> **b) Eine angemessene Finanzierung der Gesundheits- und Sozialdienste fordern, d.h. eine erhebliche Erhöhung der staatlichen Investitionen in diesem Bereich.**

Vorgelegt von: Centrale des syndicats du Québec (CSQ), Canada.

Der Geschäftsordnungsausschuss hat zu diesem Änderungsantrag noch nicht Stellung bezogen.

Liste der zitierten IAO-Übereinkommen

C87	Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes, 1948
C98	Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen, 1949
C100	Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts männlicher und weiblicher Arbeitskräfte für gleichwertige Arbeit, 1951
C111	Übereinkommen über die Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, 1958
C151	Übereinkommen über den Schutz des Vereinigungsrechts und über Verfahren zur Festsetzung der Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst, 1978
C154	Übereinkommen über die Förderung von Kollektivverhandlungen, 1981
C156	Übereinkommen über die Chancengleichheit und die Gleichbehandlung männlicher und weiblicher Arbeitnehmer: Arbeitnehmer mit Familienpflichten, 1981
C169	Übereinkommen über eingeborene und in Stämmen lebende Völker in unabhängigen Ländern, 1989
C183	Übereinkommen über die Neufassung des Übereinkommens über den Mutterschutz (Neufassung), 2000

Glossar

BRICS	Brasilien-Russland-Indien-China-Südafrika
ESCWN	Netzwerk der nicht dem Lehrkörper angehörenden Beschäftigten im Bildungswesen und der Kulturbeschäftigten *(Education Support and Cultural Workers Network)*
GRA	Globales Rahmenabkommen
ICS	Internationaler Investitionsgerichtshof *(International Investment Court)*
IFI	Internationale Finanzinstitution
ILO/IAO	Internationale Arbeitsorganisation
ILO CAS	IAO Ausschuss für die Anwendung der Normen *(ILO Committee on the Application of Standards)*
ILO CEACR	IAO Sachverständigenausschuss für die Durchführung der Übereinkommen und Empfehlungen *(Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations)*
ILO CFA	IAO Ausschuss für Vereinigungsfreiheit *(Committee on Freedom of Association)*
IWF	Internationaler Währungsfonds
ISDS	Investor-Staat-Schiedsverfahren *(Investor State Dispute Settlement)*
LGBTQI	Lesbisch, Homosexuell, Bi-sexuell, Transgender, Queer, Intersex
MIC	Multilateraler Investitionsgerichtshof *(Multilateral Investment Court)*
MNUs/MNEs	Multinationale Unternehmen
OAS	Organisation Amerikanischer Staaten
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
ÖÖPs	Öffentlich-öffentliche Partnerschaften *(Public-Public Partnerships)*
PPPs	Öffentlich-private Partnerschaften *(Public-Private Partnerships)*
SDGs	Nachhaltige Entwicklungsziele *(Sustainable Development Goals)*
SWK	Sozialer Wirkungskredit
UN	Vereinte Nationen
UNCSW	UN Kommission für den Status der Frauen
WHO/WGO	Weltgesundheitsorganisation *(World Health Organisation)*
WTO	Welthandelsorganisation

Die Internationale der Öffentlichen Dienste (PSI) ist eine internationale Gewerkschaftsföderation. Sie vertritt 20 Millionen Frauen und Männer, die in mehr als 150 Ländern der Welt lebenswichtige öffentliche Dienste erbringen. Die PSI setzt sich für Menschenrechte und soziale Gerechtigkeit ein und fördert den universellen Zugang zu hochwertigen öffentlichen Diensten. Die PSI kooperiert mit den Vereinten Nationen und deren Unterorganisationen und arbeitet in Partnerschaft mit anderen Gewerkschaftsorganisationen und Gruppen der Zivilgesellschaft.

Aktionsprogramm 2018-2022

Internationale der Öffentlichen Dienste
45, avenue Voltaire
01210 Ferney-Voltaire – Frankreich
www.world-psi.org